

FAQ CORONA

Cette FAQ est constamment mise à jour sur la base des questions qui sont posées sur le terrain.

Cette version est actualisée au 05.09.2022

Contenu :

FAQ CORONA	1
Contexte général : les mesures dans le cadre de la pandémie du coronavirus ..	7
Contexte.....	7
Remarque préliminaire	8
Points d'attention.....	8
Quand le chômage temporaire à la suite du coronavirus/de la guerre en Ukraine est-il possible ?	10
Situations possibles (liste non exhaustive).....	10
Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'il y a trop peu de travail en raison de la crise du coronavirus ou de la guerre en Ukraine ?	10
Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?.....	10
Un certain nombre de travailleurs sont en chômage temporaire dans une fonction spécifique. Un nouveau contrat de travail peut-il être conclu pour accomplir le même travail ?	11
La distinction entre les raisons économiques et la force majeure (...) et les autres motifs de suspension	12
Contexte	12
Jusqu'au 31.08.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2020 jusqu'au 30.06.2022 inclus	12
À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus	12
À partir du 01.07.2022	12
(...)	13
Je souhaite invoquer la force majeure (...). Que dois-je faire ? Situation à partir du 01.07.2022	14
Point de départ.....	14
Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?	14
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	14
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier	14
Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée pour des travailleurs qui ne sont pas malades mais qui ne sont malgré tout pas en mesure de travailler ? Situation à partir du 01.07.2022	16

Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?	16
Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?	16
Puis-je être mis en chômage temporaire pour me faire tester sur la base du résultat du Self Assessment Testing Tool (outil d'auto-évaluation) ?	17
Puis-je être mis en chômage temporaire parce que je ne peux pas porter de masque pour des raisons médicales ?	18
Puis-je être mis en chômage temporaire si je ne peux pas effectuer un certain travail parce que je ne suis pas vacciné ?	19
Puis-je être mis en chômage temporaire si j'ai un problème de garde pour un enfant?	20
Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?	21
L'employeur lui-même est contaminé ?	21
Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?	21
Que dois-je faire pour introduire du chômage temporaire à la suite d'une force majeure parce que le travailleur dispose d'un certificat de mise en quarantaine ou ne dispose pas de garde pour un enfant suite à la fermeture de l'école ou la quarantaine d'un enfant? La communication à l'ONEM (...)	22
Raisons économiques – situation à partir du 01.07.2022	23
Pour les employés ou pour les ouvriers ?	23
Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?	23
En quoi consistent les « conditions préliminaires » à remplir pour les employés ?	24
Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM	26
La communication à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire ..	27
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur	28
Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier	28
Quid du chômage temporaire reposant sur un autre motif de suspension ?	29
Quels sont ces autres motifs de suspension ?	29
Que dois-je faire ?	29
(...)	31
SCHÉMA : que dois-je faire en tant qu'employeur si j'introduis du chômage temporaire ? – situation à partir d'octobre 2020 jusque juin 2022 inclus	32
Explication	32
Quelle procédure?	33
SCHÉMA : que dois-je faire en tant qu'employeur si j'introduis du chômage temporaire ? - situation de juillet 2022 à décembre 2022	34
Explication	34
Situations de travail spécifiques ?	35
Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?	35

Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire pour force majeure (...) ? Situation à partir du 01.07.2022 (...)	35
Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?	35
Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	36
Je travaille dans les liens de deux contrats différents auprès de deux employeurs différents. Puis-je être mis en chômage temporaire par un seul des deux employeurs ?	36
Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?	36
J'avais une promesse formelle de contrat de travail dans le cadre d'un évènement qui a été annulé. Puis-je demander du chômage temporaire pour les jours où j'aurais effectivement été occupé comme salarié ?	38
Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	40
Je travaille via une entreprise de titres-services pour différents clients. Je ne peux plus travailler chez un client mais bien chez l'autre/les autres. Est-ce que du chômage temporaire peut être invoqué pour moi ?	40
Je travaille en tant que salarié durant une période de congé sans solde dans l'enseignement. Puis-je être mis en chômage temporaire durant cette occupation salariée ?	40
Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	41
Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	41
Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?	41
J'habite à l'étranger et je travaille en Belgique. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	42
Je suis travailleur frontalier. J'ai un contrat de travail en France et un autre en Belgique. Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire en Belgique ?	43
Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?	43
Je relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	43
Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?	44
Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?	44
Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?	44
Puis-je, en tant que travailleur occupé dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, être mis en chômage temporaire ?	45
Puis-je, en tant que travailleur art. 60 §7 (mis à disposition, par le CPAS, d'utilisateurs qui mettent leurs travailleurs en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus), être également mis en chômage temporaire ?	45
Qui effectue les formalités ?	45

Que dois-je faire comme travailleur pour demander des allocations?..... 46

- Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?..... 46
- Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ? 46
- Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?..... 46
- Comment dois-je demander les allocations ? 46
- Que se passe-t-il ensuite ? 47
- Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ? 47
- !! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage 47

Quel est le montant de mon allocation comme chômeur temporaire ?..... 48

- Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?..... 48
- Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté?..... 48
- Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?..... 49
- Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?..... 49
- Que faire si je constate que j'ai reçu trop d'allocations étant donné que mon employeur a fait une déclaration erronée du nombre d'heures de chômage temporaire pour le mois en question ? 49

Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ? 50

- Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ou effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur ?..... 50
- Que se passe-t-il si je commence à travailler dans un secteur « vital » pendant mon chômage temporaire ou durant une période de RCC (prépension) ? 50
- Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?..... 52
- Puis-je commencer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus? 52
- Puis-je, en tant que chômeur, exercer des activités bénévoles tout en conservant mes allocations ?..... 53
- Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile ou comme ambulancier volontaire pendant mon chômage temporaire pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ? 54
- Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?..... 54

Quelles sont mes obligations pendant une période de chômage temporaire ? . 55

- Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?..... 55
- Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ? 55

Dois-je, en tant que travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure, être inscrit comme demandeur d'emploi ?.....	55
Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ?.....	55
Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?	56
Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ?	57
Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?	57
J'ai réduit mes prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière. Est-ce que je peux cumuler mon indemnisation en crédit-temps et des allocations de chômage temporaire ?	57
Je suis en interruption de carrière/crédit-temps et j'exerce pendant cette période une activité accessoire autorisée comme salarié. Puis-je être mis en chômage temporaire pour cette activité accessoire ?	57
Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?.....	58
Puis-je cumuler le congé parental corona avec des allocations de chômage temporaire ?	58
Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise du coronavirus ?.....	59
Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la guerre en Ukraine ?	59
Puis-je travailler ?	60

Questions spécifiques concernant la procédure 61

Comment un employeur dont le siège social se situe à l'étranger doit-il s'y prendre pour déclarer du chômage temporaire ?.....	61
Quid si une période de chômage pour raisons économiques est concomitante d'une période de chômage pour force majeure ?.....	61
Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre une force majeure/des raisons économiques et une action sociale (grève) ?	62
Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre la force majeure/les raisons économiques et le congé de naissance, d'adoption, le congé parental d'accueil ou le petit chômage ?.....	63
Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?.....	63
Pour certains types de chômage temporaire pour raisons économiques, il faut introduire une semaine de travail obligatoire après une suspension. Peut-il y être dérogé ?	63
Puis-je mettre un travailleur en chômage temporaire pendant une partie de la journée de travail ?	63
Pour combien d'heures maximum est-ce qu'un travailleur peut être mis en chômage temporaire?.....	64
Je suis un employeur dans le secteur de la construction. Normalement, je dois encoder les numéros des cartes de contrôle dans la Dimona. Mais il n'y a pas de cartes de contrôle ?	64

Puis-je faire effectuer par d'autres travailleurs le travail des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus ? ... 64

L'influence du chômage temporaire sur le droit du travail et sur d'autres branches de la sécurité sociale..... 66

Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ? 66
Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ? 66
Qu'en est-il de la prime de fin d'année payée par mon employeur ou par un fonds ? 66

Divers 67

Je suis chômeur temporaire ou complet et je pars à l'étranger. Puis-je bénéficier d'allocations de chômage ? 67
Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ? 68
Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?..... 69
Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de sa famille ou, parce qu'il ou un membre de sa famille habitant sous le même toit, est considéré comme un patient à risque ? 70
Entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, vous avez perçu des droits d'auteur ou des droits voisins à la suite d'activités artistiques ?..... 71
Je travaille à temps partiel et je bénéficie d'une allocation complémentaire de l'ONEM. J'ai perçu une prime unique en lien avec la crise du coronavirus..... 71
Puis-je suivre une formation pendant une période de chômage temporaire ? 72
L'ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ? 72

Contexte général : les mesures dans le cadre de la pandémie du coronavirus

Contexte

Pour ce qui concerne les mesures fédérales actuelles (depuis le 19.10.2020) :

[28 OCTOBRE 2020 - Arrêté ministériel portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19](#)

[14 AOÛT 2021 - Loi relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique](#)

[28 OCTOBRE 2021 - Arrêté royal portant la déclaration de la situation d'urgence épidémique concernant la pandémie de coronavirus COVID-19](#)

[28 OCTOBRE 2021 - Arrêté royal portant les mesures de police administrative nécessaires en vue de prévenir ou de limiter les conséquences pour la santé publique de la situation d'urgence épidémique déclarée concernant la pandémie de coronavirus COVID-19](#)

[Comité de concertation du 16 octobre 2020](#)

[Comité de concertation du 23 octobre 2020](#)

[Comité de concertation du 30 octobre 2020](#)

[Comité de concertation du 27 novembre 2020](#)

[Comité de concertation du 18 décembre 2020](#)

[Comité de concertation du 30 décembre 2020](#)

[Comité de concertation du 8 janvier 2021](#)

[Comité de concertation du 22 janvier 2021](#)

[Comité de concertation du 5 mars 2021](#)

[Comité de concertation du 19 mars 2021](#)

[Comité de concertation du 24 mars 2021](#)

[Comité de concertation du 14 avril 2021](#)

[Comité de concertation du 23 avril 2021](#)

[Comité de concertation du 28 avril 2021](#)

[Comité de concertation du 11 mai 2021](#)

[Comité de concertation du 4 juin 2021](#)

[Comité de concertation du 18 juin 2021](#)

[Comité de concertation du 19 juillet 2021](#)

[Comité de concertation du 20 août 2021](#)

[Comité de concertation du 17 septembre 2021](#)

[Comité de concertation du 26 octobre 2021](#)

[Comité de concertation du 17 novembre 2021](#)

[Comité de concertation du 26 novembre 2021](#)

[Comité de concertation du 3 décembre 2021](#)

[Comité de concertation du 22 décembre 2021](#)

[Comité de concertation du 29 décembre 2021](#)

[Comité de concertation du 6 janvier 2022](#)

[Comité de concertation du 21 janvier 2022](#)

[Comité de concertation du 11 février 2022](#)

[Comité de concertation du 4 mars 2022](#)

[Comité de concertation du 20 mai 2022](#)

Remarque préliminaire

Si le chômage temporaire est possible, la force majeure ou les raisons économiques pourront, selon le cas, être invoquées.

(...)

Jusqu'au 31.08.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2020 jusqu'au 30.06.2022 inclus, toutes les formes de chômage temporaire imputables au coronavirus ou à la guerre en Ukraine pouvaient être déclarées comme du chômage temporaire pour cause de force majeure, et ce même s'il s'agissait, à strictement parler, de chômage économique et même s'il était encore possible de travailler certains jours par semaine.

!! À partir du 01.07.2022, il ne sera plus possible de qualifier le chômage économique de force majeure. Les procédures ordinaires dans le cadre des motifs économiques doivent être suivies. La force majeure ne peut être invoquée que dans un nombre limité de cas.

Toutefois, certaines mesures d'accompagnement seront prolongées jusqu'au 31.12.2022.

Étant donné que de nombreuses mesures abordées dans cette FAQ ne sont plus appliquées, elle a été épurée de façon à ne plus traiter que de la situation à partir du 01.07.2022.

(...)

Points d'attention

Certaines mesures expliquées dans cette FAQ sont encore prolongées, et ce jusqu'au 31.12.2022.

D'autres mesures arrivent à échéance le 30.06.2022.

Ne seront **plus prolongées** après le 30.06.2022 :

Quelles mesures ?
La possibilité de requalifier le chômage temporaire pour raisons économiques en force majeure sans déclaration préalable.
Le relèvement du pourcentage d'indemnisation ainsi que du montant minimal de l'allocation de chômage temporaire.
L'octroi d'un complément de 6,10 euros par jour aux chômeurs temporaires pour force majeure.
La possibilité de travailler dans un secteur vital, dans le secteur des soins, dans un centre de suivi des contacts ou dans un centre de vaccination moyennant le maintien partiel des allocations.
Le précompte professionnel réduit sur l'allocation de chômage temporaire.

Sont **encore prolongées** jusqu'au 31.12.2022 :

Quelles mesures ?
<u>La possibilité d'invoquer le chômage temporaire pour force majeure en raison de l'absence de solution de garde d'un enfant qui, en raison du coronavirus, ne peut se rendre à l'école ou à la garderie.</u>
<u>La dispense, en tant qu'employeur, de délivrer la carte de contrôle chômage temporaire et de l'inscrire dans le livre de validation.</u>
La possibilité de cumuler une <u>profession accessoire</u> ou une <u>pension</u> avec les allocations de chômage temporaire et la dispense de l'obligation de le déclarer.

Sont instaurées pour la période du 01.07.2022 au 31.12.2022 :

Quelle mesure ?
<u>Réduction de 7 à 3 jours du délai de communication du chômage temporaire pour raisons économiques (pour les ouvriers et les employés).</u>

Sont **prolongées indéfiniment** :

Quelle mesure ?
<u>La dispense des conditions d'admissibilité pour le chômage temporaire pour raisons économiques</u>

(...)

Quand le chômage temporaire à la suite du coronavirus/de la guerre en Ukraine est-il possible ?

Situations possibles (liste non exhaustive)

Les entreprises peuvent-elles mettre leurs travailleurs en chômage temporaire s'il s'avère qu'il y a trop peu de travail en raison de la crise du coronavirus ou de la guerre en Ukraine ?

Les entreprises qui restent ouvertes mais qui, en raison de la crise du coronavirus ou de la guerre en Ukraine, ont trop peu de travail pour pouvoir continuer à occuper tous les travailleurs (en raison d'une baisse du chiffre d'affaires, de la production, des commandes, d'une augmentation accrue des prix de l'énergie et/ou d'autres matières premières [p. ex., *céréales, huile de tournesol...*], etc.), peuvent mettre en chômage temporaire pour causes économiques les travailleurs qu'il est impossible de continuer à occuper.

(...)

Puis-je solliciter du chômage temporaire pour un contrat qui a déjà été signé mais qui n'a pas encore pris cours ?

Oui, c'est possible dans certaines situations.

(...)

Les parties ne peuvent pas avoir signé le contrat de travail à un moment où il était déjà établi (...) que le début de l'exécution n'était en principe plus possible(...), sauf s'il est satisfait cumulativement aux conditions suivantes:

- l'entrée en service est nécessaire pour des raisons liées à l'organisation de l'entreprise (par exemple, en remplacement d'un travailleur qui est un chaînon indispensable pour assurer le fonctionnement de l'entreprise) ;
- dans l'entreprise, on travaille encore partiellement de manière régulière (par exemple, on travaille encore régulièrement deux jours par semaine).

Les contrats de travail ne peuvent en aucun cas être antidatés.

L'ONEM effectuera des contrôles à ce sujet. Il est demandé aux employeurs et aux travailleurs de conserver les pièces nécessaires qui démontrent leur bonne foi. Une déclaration Dimona concernant une occupation dans le futur qui a été exercée avant la date à laquelle les autorités ont pris la décision de la fermeture, peut valoir comme preuve de la bonne foi.

Il ne sera pas non plus accepté que des contrats de travail soient uniquement conclus pour une période entièrement couverte par du chômage temporaire. En d'autres termes, il sera contrôlé si, au terme de la période de chômage temporaire, le travailleur est aussi effectivement occupé dans le cadre de ce contrat de travail conclu. En effet, il ne peut être question de créer au fond une occupation « fictive » dont le seul objectif serait de permettre le paiement d'allocations de chômage temporaire.

Voir aussi éventuellement les questions suivantes :

[Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?](#)

(...)

Un certain nombre de travailleurs sont en chômage temporaire dans une fonction spécifique. Un nouveau contrat de travail peut-il être conclu pour accomplir le même travail ?

Non.

Si l'employeur a recours au chômage temporaire corona, il ne peut pas sous-traiter à des tiers (par exemple des intérimaires) le travail qui est normalement effectué par le travailleur, ni le confier à des étudiants. Le fait qu'il suspende le contrat de travail pour raisons économiques ou pour force majeure n'a aucune incidence.

Il est donc également interdit de recruter un travailleur pour l'exécution d'un même travail que celui du travailleur permanent mis en chômage temporaire. S'il n'y a plus de manque de travail ou d'impossibilité d'exécuter le contrat de travail, le travailleur permanent doit reprendre son régime de travail habituel

Exemple : un travailleur à temps plein est mis en chômage temporaire 2 jours par semaine. À un moment donné, la charge de travail augmente à nouveau. Ce travailleur doit d'abord reprendre son travail à temps plein avant qu'un nouveau travailleur ne puisse être recruté.

(...)

La distinction entre les raisons économiques et la force majeure (...) et les autres motifs de suspension

Contexte

Jusqu'au 31.08.2020 et à nouveau à partir du 01.10.2020 jusqu'au 30.06.2022 inclus

Jusqu'au 31.08.2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au 30.06.2022 inclus, l'ONEM acceptait que du chômage temporaire imputable à la pandémie du coronavirus ou à la guerre en Ukraine soit qualifié de chômage pour force majeure, et ce même si les causes sous-jacentes étaient économiques (voir exemples ci-dessus).

Dans pareille situation, un employeur pouvait choisir soit d'invoquer la force majeure (avec une procédure simplifiée), soit de (continuer à) invoquer les raisons économiques (pour autant que les procédures existantes continuent à être appliquées).

À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus

À partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus, une distinction plus stricte était opérée entre les raisons économiques et la force majeure.

La force majeure résultant de la pandémie du coronavirus pouvait uniquement encore être invoquée en septembre 2020 par des secteurs et des entreprises particulièrement touchés par la crise.

Seuls ces secteurs et entreprises ainsi que leurs travailleurs pouvaient continuer à recourir à la procédure « simplifiée » en matière de chômage temporaire pour force majeure corona, c.-à-d., p. ex. ne pas faire de communication de la force majeure, ne pas utiliser de carte de contrôle, etc. Voir ci-après.

Pour les secteurs ou les entreprises qui n'étaient pas particulièrement touchés par la crise du coronavirus, les procédures ordinaires à suivre pour instaurer du chômage temporaire pour raisons économiques s'appliquaient à nouveau à partir du 01.09.2020 jusqu'au 30.09.2020 inclus.

(...)

À partir du 01.07.2022

À partir du 01.07.2022, la définition de la « force majeure » doit à nouveau être appliquée au sens strict. La force majeure devra également être déclarée à nouveau selon la procédure normale. Voir plus loin.

Si des motifs économiques sont à l'origine de la suspension, les procédures normales doivent être à nouveau appliquées. Voir plus loin.

(...)

(...)

Je souhaite invoquer la force majeure (...). Que dois-je faire ? Situation à partir du 01.07.2022

Point de départ

Vous souhaitez introduire une force majeure, quel qu'en soit le motif. (...)

Exemple :

à la suite d'un incendie, d'une panne d'électricité en dehors de l'entreprise, du fait que le travailleur conteste une déclaration d'aptitude de la mutuelle, etc.

Du fait que le travailleur doit être mis en quarantaine.

Vous trouverez, dans les blocs qui suivent, des explications sur ce que vous devez faire concrètement.

(...)

Communiquer la raison de la force majeure à l'ONEM ?

À partir du 01.07.2022, vous devez le faire par le biais d'une application électronique disponible sur le site www.socialsecurity.be. Allez dans la rubrique Entreprise >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#) (...).

Attention : La raison de la force majeure est sans importance !! Par exemple, vous devez également envoyer une communication en cas de force majeure en raison de la mise en quarantaine d'un travailleur ou parce que le travailleur doit garder son enfant en raison de la fermeture de l'école ou de la crèche en application d'une mesure sanitaire.

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Normalement, vous êtes tenu de délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Vous ne devez pas le faire pour la période allant jusqu'au 31.08.2020 inclus et du 01.10.2020 au 31.12.2022 inclus.

!! Vous devez à nouveau délivrer une carte de contrôle uniquement en septembre 2020, sauf si votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché !

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier

Vous devez effectuer, à la fin de chaque mois calendrier et pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 5 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scénario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Cette déclaration est nécessaire pour constater le droit au chômage temporaire du travailleur pour le mois calendrier en question.

Dans quels cas la force majeure peut-elle être invoquée pour des travailleurs qui ne sont pas malades mais qui ne sont malgré tout pas en mesure de travailler ? Situation à partir du 01.07.2022

Une mesure de quarantaine prise par l'autorité à l'encontre d'un travailleur individuel ?

Lorsque les autorités décident de placer en quarantaine un travailleur qui n'est pas malade, ce travailleur peut être mis en chômage temporaire pour force majeure, sauf si la quarantaine est la conséquence d'un choix du travailleur. *Exemple: quarantaine imposée par les autorités suite à un retour d'une zone rouge, voir: "[Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?](#)".*

Puis-je être mis en chômage temporaire si, alors que je ne suis pas en incapacité de travail, je suis en mesure de produire un certificat de quarantaine dont il ressort que je ne peux pas me rendre au travail ?

Oui, si un médecin vous a délivré un « certificat de quarantaine » précisant que vous êtes apte au travail mais que vous ne pouvez pas vous rendre sur votre lieu de travail.

Si vous êtes en mesure de produire un certificat de quarantaine, vous pouvez, si vous êtes dans l'impossibilité de travailler (*parce que vous ne pouvez pas faire de télétravail, par exemple*), être mis en chômage temporaire pour force majeure pour la période couverte par le certificat de quarantaine.

À partir du 21 octobre 2020, le certificat de mise en quarantaine peut être remplacé par un SMS du *contact tracing*. À partir du 30 octobre 2020, un certificat de mise en quarantaine peut être généré par le biais de ce SMS.

Si le certificat de quarantaine / le SMS ne mentionne pas de date de fin, le chômage temporaire sera accepté pour une durée maximale de 14 jours.

Si la quarantaine prend fin avant la fin de la période couverte par le certificat / le SMS, il va de soi que le droit au chômage temporaire expire alors lui aussi.

S'il s'agit d'un patient à risque, le certificat peut être accepté pour une période d'un mois maximum. Ce délai peut être prolongé en cas de délivrance d'un nouveau certificat de quarantaine dans lequel le médecin peut prescrire une prolongation de la quarantaine pendant maximum 1 mois.

Plus d'infos : <https://www.riziv.fgov.be/fr/covid19/Pages/certificats-medicaux-changement-pendant-covid19.aspx>.

Régime pour les intérimaires

S'il s'avère que l'exécution du contrat est impossible jusqu'à la fin de ce contrat, le chômage temporaire n'est pas possible.

(...)

Puis-je être mis en chômage temporaire pour me faire tester sur la base du résultat du Self Assessment Testing Tool (outil d'auto-évaluation) ?

Afin de savoir s'il est préférable pour lui de subir un test de dépistage du COVID-19, un citoyen présentant des symptômes bénins a la possibilité de compléter un questionnaire en ligne (outil). Voir : <https://sat.info-coronavirus.be/fr/formulaire/sat>.

Si l'outil lui conseille de passer un test, il peut l'utiliser afin de générer un code d'activation lui permettant de subir un test gratuit ainsi qu'un certificat d'absence pour son employeur.

Le citoyen ne doit pas utiliser l'outil :

- s'il a eu un contact à haut risque ;
 - en guise de test lui permettant de voyager à l'étranger ;
 - s'il se sent vraiment malade ou présente déjà des symptômes graves du COVID-19. Dans ce cas, il doit prendre contact avec son médecin.
-

Un travailleur qui dispose d'un code d'activation en vue d'un test gratuit peut s'absenter du travail pendant le temps nécessaire pour subir le test :

- S'il est en mesure de télétravailler, il continuera à exécuter son contrat de travail en télétravail à partir du moment où le certificat d'absence est créé jusqu'à ce qu'il reçoive le résultat du test, la durée maximale étant de 36 heures à partir du moment où le certificat d'absence est généré au moyen de l'outil.
- S'il ne peut pas télétravailler, il pourra s'absenter du travail jusqu'à ce qu'il reçoive le résultat du test, la durée maximale étant de 36 heures à partir du moment où le certificat d'absence est généré au moyen de l'outil.

Il doit immédiatement informer son employeur de son absence et lui transmettre le certificat d'absence. Il doit subir le test dans les plus brefs délais. Dès qu'il obtient le résultat du test, il informe son employeur de sa reprise du travail ou de la poursuite de son absence.

Le travailleur qui s'absente du travail de manière justifiée pour passer le test a droit à la rémunération garantie pendant son absence (limitée à 36 heures). Il peut faire usage de cette possibilité au maximum 3 fois, et ce au cours de la période du 19 novembre 2021 au 28 février 2022.

Voir la CCT [n° 160](#) conclue au sein du Conseil national du travail le 19.11.2021.

Impact pour le chômage temporaire :

Pour les jours où vous bénéficiez de la rémunération garantie (pendant la « période de test » de maximum 36 heures), vous ne pourrez pas être mis en chômage temporaire.

- Si le test est négatif, vous devrez reprendre le travail et vous ne pourrez pas non plus être mis en chômage temporaire.
- Si le test est positif, contactez votre médecin traitant.
 - Si votre médecin vous délivre un certificat d'incapacité de travail, vous aurez droit non pas au chômage temporaire mais aux indemnités de maladie.
 - Si votre médecin vous délivre un certificat de quarantaine et que
 - vous pouvez télétravailler => alors vous n'avez pas droit aux allocations de chômage temporaire ;
 - vous ne pouvez pas télétravailler => alors vous pouvez être mis en chômage temporaire pour la durée de votre quarantaine.

Si délai de 36 heures est écoulé sans que le résultat du test soit connu, le chômage temporaire peut être demandé sur la base du certificat d'absence. Dès que le résultat du test est connu, c'est la situation précédente qui s'applique (négatif => reprise de travail ; positif + capacité de travail + certificat de quarantaine + pas de télétravail possible => poursuite du chômage temporaire).

Remarque : si vous avez bénéficié de la rémunération garantie pour une journée (même partielle), vous ne pouvez plus être mis en chômage temporaire pour cette journée, car vous ne pouvez être mis en chômage temporaire que pour la perte d'une journée de travail complète.

Puis-je être mis en chômage temporaire parce que je ne peux pas porter de masque pour des raisons médicales ?

Si vous êtes obligé de porter un masque lors de l'exécution du contrat de travail, mais que vous ne pouvez pas le porter pour des raisons médicales, l'employeur peut vérifier s'il existe une autre protection pour que le contrat de travail soit quand même exécuté.

Si cela n'est pas possible non plus, l'employeur peut vérifier s'il peut vous fournir un travail adapté pour lequel le port du masque n'est pas obligatoire.

S'il est également impossible de proposer un travail adapté, l'exécution du contrat de travail sera suspendue en raison d'inaptitude au travail. Vous n'êtes, en effet, temporairement (tant que le port du masque est maintenu) pas en mesure d'exécuter votre contrat de travail à la suite de votre situation médicale. Certes, vous n'êtes pas « malade », mais bien « en incapacité de travail ».

Par conséquent, à la suite de votre incapacité de travail, vous aurez droit, dans un premier temps, au salaire garanti. Vous pouvez ensuite solliciter des allocations de chômage temporaire pour force majeure médicale.

Cela suppose que l'impossibilité médicale totale de porter un masque ait été suffisamment démontrée et qu'aucune autre tâche qui pourrait être effectuée en toute sécurité ne peut vous être attribuée au sein de l'entreprise.

En outre, vous devez également satisfaire à toutes les conditions d'indemnisation.

Puis-je être mis en chômage temporaire si je ne peux pas effectuer un certain travail parce que je ne suis pas vacciné ?

Oui, le ministre du travail a déclaré que, puisqu'il n'y a pas d'obligation vaccinale, le fait de ne pas être vacciné ne constitue pas un comportement fautif. Dès lors, l'impossibilité de travailler due au coronavirus qui en découle peut être considérée comme une situation de force majeure.

Toutefois, le chômage temporaire n'est possible que si votre employeur ne peut pas vous proposer un travail de remplacement.

Attention !

Dans certaines situations, pour pouvoir entamer un travail, vous devez présenter un Covid Safe Ticket (CST), un test négatif (PCR) ou un passeport de vaccination. Cela peut découler d'une obligation légale.

Exemple :

Depuis le 15.01.2022, le pass sanitaire est obligatoire pour les travailleurs du Grand-Duché de Luxembourg. Ceux qui ne peuvent pas ou ne sont pas autorisés à faire du télétravail doivent être en mesure de fournir à leur employeur la preuve d'une vaccination complète, d'une guérison du COVID-19, d'un test antigénique de moins de 24 heures ou d'un test PCR de moins de 48 heures. Ce règlement s'applique également aux travailleurs occupés auprès d'un employeur belge et qui effectuent des prestations de travail au Grand-Duché de Luxembourg.

Si vous refusez de présenter ces preuves et que vous êtes, de ce fait, dans l'impossibilité de travailler, cela n'est pas considéré comme une situation de force majeure et vous ne pourrez donc pas être mis en chômage temporaire.

Il en va de même si vous ne voulez pas vous soumettre à un test aux frais de votre employeur, alors que ce test pourrait vous permettre de travailler.

Dans ces situations, vous n'exécutez pas votre contrat de travail « de bonne foi » et vous êtes donc chômeur volontaire. Votre employeur n'est pas autorisé à établir une DRS scénario 5 pour les heures où vous ne pouvez pas travailler pour cette raison et, en principe, vous ne pourrez pas non plus percevoir un salaire pour ces heures.

Si vous présentez un CST mais que vous êtes dans l'impossibilité de travailler en raison des données qui y figurent (p. ex. parce que vous n'êtes pas encore entièrement vacciné ou que vous n'êtes pas en mesure de produire un test PCR négatif récent), vous pourrez néanmoins être mis en chômage temporaire, à condition de ne pas être en incapacité de travail.

Puis-je être mis en chômage temporaire si j'ai un problème de garde pour un enfant?

Lorsqu'un travailleur fait face à un problème de garde, il a le droit de rester absent du travail et il peut prétendre aux allocations comme chômeur temporaire pour force majeure (pour autant qu'il soit satisfait aux autres conditions d'indemnisation à cette fin),

en raison du fait :

- qu'un enfant mineur avec lequel il cohabite :
 - ne peut se rendre ni à la crèche ni à l'école parce que la crèche, l'école ou une partie de l'école est fermée à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus ;
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »)
 - doit suivre des cours à distance obligatoires en vue de limiter la propagation du coronavirus ;
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »)
 - doit se mettre en quarantaine ou en isolement pour une autre raison en vue de limiter la propagation du coronavirus.
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant quarantaine corona » et d'un certificat médical prouvant la quarantaine ou l'isolement, ou par le biais d'une recommandation de quarantaine délivrée par l'instance compétente)
- qu'un enfant handicapé dont il a la charge, quel que soit l'âge de l'enfant :
 - ne peut se rendre dans un centre d'accueil pour personnes handicapées ;
 - ne peut plus bénéficier du service intramural ou extramural ou du traitement organisés ou agréés par les Communautés ;
à la suite d'une mesure visant à limiter la propagation du coronavirus.
(à prouver au moyen du document « demande garde enfant fermeture corona »)

Le travailleur qui veut faire usage de ce droit, doit en informer son employeur immédiatement.

Le droit de s'absenter du travail et le droit au chômage temporaire y afférent peuvent seulement, pour une même période, être octroyés à une seule personne.

Un travailleur peut uniquement être mis en chômage temporaire les jours où l'institution d'accueil (école, crèche, etc.) est normalement ouverte et s'il est prévu contractuellement pour ce(s) jour(s) qu'il doit travailler.

En principe, un travailleur ne peut donc pas être mis en chômage temporaire pour cause d'absence de garde un samedi, même si l'attestation mentionne la période complète de fermeture, week-ends compris.

! Attention : Si l'enfant doit se mettre en quarantaine ou ne peut pas se rendre à l'école/la crèche parce qu'il est parti en voyage à l'étranger dans une zone rouge avec son ou ses parent(s), le parent ne peut dès lors pas bénéficier d'allocations comme chômeur temporaire puisque le départ vers une zone rouge ne constitue pas une force majeure. Voir : [Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?](#)

Cette réglementation est applicable à partir du 01.10.2020, et ce jusqu'au 31.12.2022 inclus.

L'ONEM a publié les certificats en question sur son site internet. Voir www.onem.be >> Documentation >> Formulaires et attestations

Un employeur veut renvoyer préventivement des travailleurs à leur domicile ?

Lorsqu'un employeur veut de sa propre initiative renvoyer « préventivement » des travailleurs à leur domicile, sans ordre des autorités ou sans certificat d'un médecin, aucune force majeure ne peut être invoquée.

L'employeur lui-même est contaminé ?

Dans un tel cas, l'employeur lui-même n'est pas en mesure de fournir du travail à ses travailleurs parce qu'il est lui-même malade (exemple : un boulanger est contaminé et ne peut plus cuire son pain, de telle sorte que le vendeur n'a pas de travail). Dans un tel cas, les travailleurs qui ne peuvent continuer à être occupés en raison de l'absence de l'employeur peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure (éventuellement en raison d'une quarantaine si le travailleur même doit également se mettre en quarantaine à la suite d'un contact avec une personne contaminée).

Un client d'un employeur invoque des raisons médicales ?

Si un client ne souhaite temporairement pas faire appel aux services de l'employeur et du travailleur, ce travailleur peut, à partir du 01.07.2022, alors être mis en chômage temporaire pour causes économiques.

Exemple : le travailleur d'une entreprise titres-services ne peut pas travailler chez un client parce que celui-ci est malade ou mis en quarantaine, => pour l'annulation de cette commande spécifique, du chômage temporaire pour causes économiques peut être demandé.

Attention : Le chômage temporaire peut être demandé uniquement pour un jour complet, et ne peut par exemple pas être demandé si un client annule le matin mais qu'il y a encore des activités chez un autre client l'après-midi.

(...)

Que dois-je faire pour introduire du chômage temporaire à la suite d'une force majeure parce que le travailleur dispose d'un certificat de mise en quarantaine ou ne dispose pas de garde pour un enfant suite à la fermeture de l'école ou la quarantaine d'un enfant? La communication à l'ONEM (...)

!! Vous devez envoyer une communication.

Vous devez tenir les certificats de quarantaine et les attestations "garde enfant ..." à la disposition de l'ONEM qui pourra éventuellement les réclamer ultérieurement en vue de les contrôler.

Raisons économiques – situation à partir du 01.07.2022

(...)

Pour les employés ou pour les ouvriers ?

Le régime diffère selon qu'il s'agit d'employés ou d'ouvriers.

En effet, vous devez, pour les employés, apporter la preuve que vous remplissez certaines « conditions préliminaires ». Pour les ouvriers, cela n'est pas nécessaire. (...)

Pour tous les autres aspects du chômage temporaire pour causes économiques, les règles sont les mêmes, notamment en ce qui concerne la communication préalable des causes économiques, la communication du premier jour de chômage effectif, la délivrance de la carte de contrôle C3.2A et la délivrance des DRS 2 et 5 (voir plus bas).

Le régime de suspension invoqué diffère également pour les employés et les ouvriers. Pour les employés, il existe un crédit annuel ; pour les ouvriers, il n'existe pas de crédit (voir plus bas).

Quels sont les régimes de chômage temporaire pour causes économiques ?

Il faut faire la distinction entre les ouvriers et les employés.

Pour les ouvriers

Trois régimes distincts peuvent être demandés :

- Vous pouvez demander un régime de « suspension totale ». Cela signifie qu'il n'est plus travaillé du tout.

Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 4 semaines.

Après la période de suspension complète, il faut impérativement instaurer une semaine de travail obligatoire.*

!! Jusqu'au 31.12.2022, la semaine de travail obligatoire peut être située de manière flexible en cas de régime de suspension complète. L'employeur peut :

- après 4 semaines de suspension complète, introduire une semaine de reprise du travail ;
- après 8 semaines de suspension complète, introduire deux semaines de reprise du travail ;
- après 12 semaines de suspension complète, introduire trois semaines de reprise du travail.

La période de suspension demandée dans la notification préalable envoyée à l'ONEM ne peut pas dépasser 4 semaines. Toutefois, l'employeur peut, après l'expiration du régime, demander immédiatement un nouveau régime qui suit le régime précédent sans interruption.

Exemple : l'employeur demande un régime de suspension complète pour 4 semaines. Dans la foulée, il demande un nouveau régime de suspension complète pour 4 semaines. Après celui-ci, le travail est repris pendant deux semaines.

- Vous pouvez introduire un régime de « grande suspension ». Cela signifie qu'il y a **moins de 3** jours de travail par semaine ou **moins d'1** semaine de travail par 2 semaines.

Normalement, vous avez la possibilité d'instaurer ce régime pendant une durée maximale de 3 mois.

Après la période de suspension complète, il faut impérativement instaurer une semaine de travail obligatoire.*

- Vous pouvez introduire un régime de "petite suspension". Cela signifie qu'il a **au moins 3** jours de travail ou **au moins 1** semaine de travail par 2 semaines.

Vous pouvez introduire ce régime pour max. 12 mois.

Attention : il peut être dérogé à ces régimes au niveau sectoriel, via AR. Cela entraîne souvent une suspension possible pendant une période plus longue. Contactez à cet égard votre secteur.

Par année calendrier, il n'y a pas de "crédit" maximum de chômage temporaire prévu.

* Certaines situations sont assimilées à une reprise de travail effective. Il s'agit, entre autres, des jours de chômage temporaire pour force majeure, des jours fériés, des jours de vacances pris individuellement, des jours de repos compensatoire pour heures supplémentaires ou dans le cadre de la diminution du temps de travail et des jours de maladie.
(AR du 03.05.1999)

Pour les employés

- Vous pouvez suspendre totalement le contrat de travail. Cela signifie qu'il n'est plus travaillé du tout.

Vous pouvez introduire ce régime pour max. **16** semaines calendrier par année calendrier.

- Vous pouvez suspendre partiellement le contrat de travail, ce qui signifie qu'il doit être travaillé **au moins 2** jours par semaines (c'est encodé électroniquement comme une grande suspension).

Vous pouvez introduire ce régime pour max. **26** semaines calendrier par année calendrier.

Pour les employés, il n'y a pas de semaine de travail obligatoire. Il ne peut pas être dérogé à ces délais par voie d'AR.

En quoi consistent les « conditions préliminaires » à remplir pour les employés ?

Les conditions préliminaires « existantes » (le régime « général »)

Les conditions préliminaires sont au nombre de quatre (...):

- diminution du chiffre d'affaires ou de la production à concurrence d'au moins 10 % durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;

!! Pour les demandes au cours de la période du 01.06.2022 au 31.12.2022, il est possible d'effectuer la comparaison avec le même trimestre de l'année **2019**.

- chômage temporaire pour raisons économiques pour les ouvriers à concurrence d'au moins 10 % du nombre total de jours déclarés à l'ONSS durant le trimestre précédant le trimestre de la demande ;

!! Si ce trimestre précédent est situé dans la période du 01.01.2022 au 30.06.2022, alors, pour le trimestre en question, les jours de chômage temporaire pour force majeure à la suite du coronavirus ou de la guerre en Ukraine peuvent également être pris en compte.

- baisse, à concurrence d'au moins 10 %, des commandes durant l'un des quatre trimestres précédant la demande d'instauration du régime par rapport au même trimestre de l'une des deux années calendrier précédant la demande ;

!! Pour les demandes au cours de la période du 01.06.2022 au 31.12.2022, il est possible d'effectuer la comparaison avec le même trimestre de l'année **2019**.

- reconnaissance par la ministre de l'Emploi.

Voir les informations à ce sujet publiées sur le site du SPF ETCS.

Comment dois-je faire vérifier si je satisfais à l'une de ces conditions ?

Complétez un formulaire C106A (voir www.onem.be > Documentation > Formulaires).

Envoyez le formulaire C106A par recommandé au service « Chômage temporaire » du bureau du chômage compétent pour le ressort dans lequel votre entreprise est établie. Vous pouvez aussi l'envoyer simultanément par mail.

Faites-le le plus rapidement possible !

Attention : si vous êtes lié par un plan d'entreprise et non par une CCT (voir deuxième bloc suivant), vous ne devez alors pas introduire le C106A auprès de l'ONEM. Le plan d'entreprise, ainsi que le formulaire C106A doivent en effet être introduits auprès de la Commission Plans d'entreprise du SPF Emploi qui statuera sur les conditions invoquées et qui communiquera la décision à l'ONEM.

Condition additionnelle : la CCT ou le plan d'entreprise

Vous devez être lié, en tant qu'employeur, par une CCT ou un plan d'entreprise

Si vous appartenez à un secteur pour lequel une CCT sectorielle a déjà été conclue, vous ne devez alors plus conclure de CCT d'entreprise.

(...)

Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM

En principe, vous devez communiquer les causes économiques à l'ONEM au moins 7 jours calendrier avant le premier jour de chômage prévu. En d'autres termes, vous ne pouvez invoquer aucune cause économique avant l'expiration de ce délai minimal.

!! Si cette notification est située au cours de la période allant du 01.06.2022 au 31.12.2022, la notification peut être effectuée dans les **3** jours calendrier précédant le 1^{er} jour de chômage prévu.

Si vous êtes confronté à une perte d'emploi soudaine, vous pouvez alors demander au directeur du bureau compétent, dans la communication du chômage prévu, une dérogation au délai d'introduction et le mentionner dans la rubrique remarques. Vous pouvez alors immédiatement introduire du chômage temporaire.

La communication doit être envoyée au bureau du chômage du lieu où votre entreprise est établie. Il est ici question du siège d'exploitation de l'entreprise et non du siège social.

La communication doit normalement obligatoirement être envoyée par voie électronique (via le web) ou par un message électronique structuré (via batch). Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> [Chômage temporaire](#).

Si vous n'avez encore jamais utilisé l'application chômage temporaire (ou une autre application sur le portail de la sécurité sociale), vous devez d'abord vous **enregistrer** comme utilisateur avant de pouvoir utiliser l'application. Pour ce faire, il est préférable que vous preniez d'abord contact avec le service Eranova au numéro 02/511 51 51 (disponible du lundi au vendredi, de 7 à 20 heures).

Si vous disposez d'un lecteur de carte eID et connaissez le code pin de votre carte eID, ou si vous utilisez l'application Itsme, l'accès peut alors être octroyé rapidement (10 minutes).

Si ce n'est pas le cas et si vous voulez travailler avec un user-id et un mot de passe, vous devez tenir compte d'un délai de traitement de 10 jours.

Si vous ne disposez pas d'un accès à cette application électronique, vous pouvez alors exceptionnellement aussi envoyer un courrier (éventuellement recommandé) ou un mail au bureau de l'ONEM compétent pour votre siège d'exploitation.

- La communication (électronique ou exceptionnellement papier) doit contenir les données suivantes :
- L'identité des travailleurs que vous mettez au chômage (nom, prénom, numéro NISS) ou la section où le chômage temporaire est introduit ;
- Le régime que vous souhaitez invoquer (voir ci-avant : ouvriers ou employés, suspension totale ou partielle, pour les ouvriers : « grande » ou « petite » suspension) ;

- Le début et la fin du régime ;
- Les causes économiques qui justifient la suspension totale ou le régime de travail partiel. S'il s'agit d'une communication pour des ouvriers, sélectionnez l'intitulé « CORONAVIRUS » du menu déroulant et s'il s'agit d'une communication pour des employés, sélectionnez l'intitulé « SUSPENSION EMPLOYÉS ». (...)

Si vous effectuez la communication par courrier recommandé, vous devez également indiquer votre nom, adresse et numéro d'entreprise.

Vous devez également vous engager, dans la communication préalable à l'ONEM, de ne pas sous-traiter à des tiers le travail qui est normalement effectué par les travailleurs pendant la suspension de leur contrat de travail.

Après l'envoi de la communication, vous recevrez un accusé de réception par PDF.

Attention : Vous devez également communiquer à temps à vos travailleurs l'instauration du chômage temporaire. Vous le faites par l'affichage à un endroit bien visible dans les locaux de l'entreprise ou par une notification individuelle adressée aux travailleurs mis en chômage. La notification individuelle est principalement destinée aux travailleurs qui sont absents au moment de l'affichage dans l'entreprise (par exemple en raison de maladie ou de congé), de manière à ce qu'ils soient informés à temps du régime de chômage temporaire prévu.

Attention : Vous devez également communiquer les causes économiques qui justifient l'introduction du chômage temporaire au comité d'entreprise ou, s'il n'y a pas de comité d'entreprise dans l'entreprise, à la représentation syndicale.

La communication à l'ONEM du 1er jour effectif de chômage temporaire

Vous devez, chaque mois, communiquer à l'ONEM le 1er jour de chômage effectif du mois pour chaque travailleur que vous mettez en chômage temporaire pour raisons économiques.

Vous devez envoyer cette communication de manière électronique (via web ou via batch):

- soit le 1^{er} jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail ;
- soit le jour ouvrable suivant (*) ;
- soit, si vous savez avec la certitude que le travailleur sera chômeur, au plus tôt le cinquième jour ouvrable (*) qui précède le premier jour effectif de chômage. L'application électronique accepte la communication si elle est envoyée au plus tard le septième jour calendrier qui précède le premier jour de chômage effectif.

(*) Par « jour ouvrable », on entend tous les jours de la semaine à l'exception des week-ends, des jours fériés, des jours de remplacement des jours fériés et des jours de pont.

La communication mensuelle à l'ONEM doit contenir les mentions suivantes :

- votre nom, adresse et numéro d'entreprise ou celui de votre entreprise ;
- le nom, le prénom et le numéro d'identification à la sécurité sociale du travailleur mis au chômage (plusieurs travailleurs peuvent être mentionnés sur une seule communication) ;
- le premier jour au cours duquel le contrat de travail du(des) travailleur(s) concerné(s) est suspendu au cours du mois considéré pour cause de manque de travail ;
- l'adresse complète du lieu où le travailleur aurait normalement travaillé ce jour.

Vous devez en principe effectuer cette déclaration par voie électronique. Consultez les informations à ce sujet dans la rubrique « Annoncer la suspension pour causes économiques à l'ONEM ».

Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A à votre travailleur

Vous devez normalement délivrer une carte de contrôle à votre travailleur.

Dans le cadre de la crise du coronavirus, cela n'est plus nécessaire à partir de mars 2020 jusqu'en août 2020 inclus et à partir d'octobre 2020 jusqu'à décembre 2022 inclus.

<p>!! Vous devrez à nouveau le faire uniquement en septembre 2020 si vous n'êtes pas une entreprise particulièrement touchée ou si vous ne relevez pas d'un secteur particulièrement touché !</p>
--

Effectuer une déclaration "DRS scénario 5" à la fin de chaque mois calendrier

Vous devez effectuer, à la fin de chaque mois calendrier et pour chaque travailleur mis en chômage temporaire, une « DRS scénario 5 » via le site portail de la sécurité sociale. Allez sur www.socialsecurity.be >> rubrique Entreprises >> Services en ligne >> DRS – Déclaration de risques sociaux >> DRS par secteur >> Chômage >> [Scenario 5 « Déclaration mensuelle d'heures de chômage temporaire](#)

Lisez les instructions sur ce site.

Cette déclaration est nécessaire pour constater le droit au chômage temporaire du travailleur pour le mois calendrier en question.

Quid du chômage temporaire reposant sur un autre motif de suspension ?

Quels sont ces autres motifs de suspension ?

Il s'agit de tous les motifs de suspension autres que la force majeure (...) ou les raisons économiques.

Plus particulièrement :

- intempéries ;
 - accident technique ;
 - congé collectif ;
 - grève/lock-out ;
-

Que dois-je faire ?

Communications

Vous devez respecter les procédures habituelles se rapportant aux communications à l'ONEM.

Pour les intempéries, cela signifie *par exemple adresser à l'ONEM une communication mensuelle du premier jour de chômage effectif du mois.*

Pour de plus amples informations : consultez la feuille info « E28 – Chômage temporaire - procédure » disponible sur notre site web www.onem.be > Documentation > Feuilles Info.

Exemple :

Vous (...) avez déjà été contraint de mettre vos travailleurs au chômage temporaire pendant quelques jours au début du mois à la suite du coronavirus. Plus tard dans le mois, le travail est rendu impossible par des intempéries. Étant donné qu'il s'agit du premier jour d'intempéries dans le mois, vous devez envoyer à l'ONEM une communication du premier jour de chômage effectif intempéries.

Carte de contrôle et DRS 2

Si, en septembre 2020, votre entreprise est une entreprise particulièrement touchée ou si elle relève d'un secteur particulièrement touché, vous ne devez alors délivrer aucune carte de contrôle ni aucune DRS 2. Cela vaut pour toutes les formes de chômage temporaire.

Si, en septembre 2020, votre entreprise n'est pas une entreprise particulièrement touchée et si elle ne relève pas non plus d'un secteur particulièrement touché, vous êtes en revanche bel et bien obligé de délivrer une carte de contrôle ainsi qu'une DRS 2.

Vous n'êtes plus tenu de délivrer une carte de contrôle pour la période allant d'octobre 2020 à décembre 2022 inclus. Vous ne devez pas faire non plus une DRS 2. Cela vaut pour toutes les formes de chômage temporaire.

DRS 5

À la fin de chaque mois, vous devez délivrer une DRS 5.

(...)

SCHÉMA : que dois-je faire en tant qu'employeur si j'introduis du chômage temporaire ? – situation à partir d'octobre 2020 jusqu'à juin 2022 inclus

Explication

Ce que vous devez faire dépend de différentes conditions :

- Quelle forme de chômage temporaire souhaitez-vous introduire *p. ex.* : *force majeure, raisons économiques, intempéries...* ?
- Si vous introduisez une force majeure, celle-ci est-elle liée au coronavirus ou à la guerre en Ukraine ?

Différence entre les procédures :

- Procédure 1 (procédure « souple » ou « simplifiée ») : concerne uniquement les entreprises :
 - qui invoquent la force majeure corona
- Procédure 2 (procédure « mi-souple ») : concerne uniquement les entreprises :
 - qui invoquent un autre motif de chômage temporaire que la force majeure corona

	1	2
Communiquer au préalable le motif du chômage temporaire à l'ONEM ? (concerne normalement les raisons économiques, l'accident technique, la force majeure, la grève/le lock-out)	NON	OUI
Communiquer le premier jour de chômage effectif du mois à l'ONEM ? (concerne normalement les raisons économiques, l'accident technique, les intempéries)	NON	OUI
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON
Inscrire le formulaire de contrôle C3.2A dans un livre de validation ? (concerne normalement les raisons économiques, les intempéries) (procédure distincte dans le secteur de la construction)	NON	NON
Délivrer une DRS 2 pour fixer le droit aux allocations de chômage temporaire ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	NON	NON

Délivrer une DRS 5 mensuelle pour permettre le paiement pour ce mois-là ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	OUI	OUI
--	-----	-----

Quelle procédure?

Situation	Procédure
Force majeure à la suite du coronavirus ou de la guerre en Ukraine	1
Force majeure pour un autre motif (<i>p. ex. : incendie</i>)	2
Raisons économiques	2*
Intempéries	2
Accident technique	2
Congé collectif	2
Grève/lock-out	2

* Dans ce cas, vous invoquerez normalement bel et bien (pourrez invoquer) une force majeure à la suite du coronavirus (procédure 1). Si vous invoquez malgré tout des raisons économiques, vous devez suivre la procédure applicable (2).

SCHÉMA : que dois-je faire en tant qu'employeur si j'introduis du chômage temporaire ? - situation de juillet 2022 à décembre 2022

Explication

Vous devez suivre la procédure ci-dessous, et ce, que vous invoquiez des raisons économiques, la force majeure ou toute autre raison.

Procédure	Appliquer ?
Communiquer au préalable le motif du chômage temporaire à l'ONEM ? (concerne normalement les raisons économiques, l'accident technique, la force majeure, la grève/le lock-out)	OUI
Communiquer le premier jour de chômage effectif du mois à l'ONEM ? (concerne normalement les raisons économiques, l'accident technique, les intempéries)	OUI
Délivrer un formulaire de contrôle C3.2A ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	NON
Inscrire le formulaire de contrôle C3.2A dans un livre de validation ? (concerne normalement les raisons économiques, les intempéries) (procédure distincte dans le secteur de la construction)	NON
Délivrer une DRS 2 pour fixer le droit aux allocations de chômage temporaire ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	NON
Délivrer une DRS 5 mensuelle pour permettre le paiement pour ce mois-là ? (concerne normalement toutes les formes de chômage temporaire)	OUI

Situations de travail spécifiques ?

Je suis statutaire. Du chômage temporaire peut-il être introduit pour moi ?

Non, le chômage temporaire est uniquement possible pour les travailleurs liés par un contrat de travail dont l'exécution est suspendue pour des raisons, telles que la force majeure ou des raisons économiques.

Je suis contractuel dans un service public. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire pour force majeure (...) ? Situation à partir du 01.07.2022 (...).

Le personnel contractuel qui est engagé dans un service public avec un contrat de travail peut éventuellement être mis en chômage temporaire.

Attention !

- Pour être mis en chômage temporaire pour raisons économiques, il doit être question d'une activité économique. Ce n'est en général pas le cas dans un service public ;
- Une suspension pour raisons économique pour employés est uniquement possible si l'employeur est soumis à la loi sur les CCT. Ce n'est normalement pas le cas pour un service public.

La plupart du temps, il sera donc uniquement possible d'avoir recours à la force majeure.

Attention : Selon la définition normale de la force majeure, il doit être totalement impossible de continuer à travailler. L'on peut s'imaginer que dans un service public, des tâches de remplacement peuvent être effectuées. (...)

(...)

Je suis un travailleur indépendant ou je travaille dans une profession libérale (avocat, notaire, architecte...). Puis-je invoquer du chômage temporaire ?

Non, le chômage temporaire est uniquement possible pour les travailleurs liés par un **contrat de travail** dont l'exécution est suspendue à la suite, par exemple, d'une force majeure ou de raisons économiques.

Il n'est pas non possible de demander du chômage temporaire durant l'arrêt/interruption temporaire de l'activité précitée.

Je travaille dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

Oui. Il n'y a pas de distinction entre les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail à durée indéterminée.

À la fin de votre contrat de travail, vous vous retrouverez en principe dans un régime de chômage complet.

(...)

Je travaille dans les liens de deux contrats différents auprès de deux employeurs différents. Puis-je être mis en chômage temporaire par un seul des deux employeurs ?

Oui, c'est possible.

Il faut toutefois que l'employeur en question vous mette en chômage temporaire pour une journée complète.

Si le total des horaires chez les deux employeurs n'excède pas une occupation à temps plein, vos allocations de chômage temporaire ne feront l'objet d'aucune réduction.

Exemple :

Une occupation à temps plein correspond à 38 heures par semaine. Vous travaillez 20 heures chez le premier employeur et 16 heures chez le second.

$$20 + 16 = 36 \leq 38$$

Si le total des horaires chez les deux employeurs excède bel et bien une occupation à temps plein, vos allocations de chômage temporaire feront l'objet d'une réduction.

L'objectif n'est en effet pas que vous puissiez être mis en chômage temporaire dans une occupation couvrant plus qu'un temps plein.

Le montant de vos allocations sera fixé sur la base de vos deux rémunérations.

Pour permettre un calcul exact de vos allocations, vous êtes tenu de déclarer à votre organisme de paiement l'autre occupation pour laquelle vous n'êtes pas mis en chômage temporaire.

Si vous exercez déjà la deuxième activité salariée dans le cadre d'une activité accessoire, voir la question « [Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?](#) »

Je suis intérimaire. Mon employeur peut-il me mettre en chômage temporaire ?

En règle générale, aucun contrat de travail intérimaire ne peut être conclu dans le but d'être immédiatement suspendu pour chômage temporaire, c.-à-d. lorsque l'on sait que le contrat ne pourra être exécuté en réalité.

(...)

Situation après le 30.06.2022

(...)

En ce qui concerne l'entrée en service d'un « nouvel » intérimaire, le chômage temporaire pour raisons économiques est uniquement possible aux conditions suivantes :

Le travailleur intérimaire est occupé avec des contrats hebdomadaires successifs auprès du même utilisateur et :

- soit la mise en chômage temporaire pour manque de travail est compatible avec le motif de l'engagement et un régime de chômage temporaire est en cours pour les travailleurs fixes de l'équipe dans laquelle l'intérimaire est occupé.

Exemple : un intérimaire qui remplace une travailleuse en congé de maternité ou qui est mis à la disposition d'un utilisateur afin d'occuper un emploi vacant en vue d'un engagement fixe par l'utilisateur à l'issue de la période de mise à disposition (ce qu'on appelle « le motif d'insertion ») et qui fait partie d'une équipe, peut être mis en chômage temporaire avec cette équipe ;

- soit l'intérimaire est occupé depuis au moins 3 mois chez l'utilisateur et un régime de chômage temporaire est en cours pour les travailleurs fixes de l'équipe dans laquelle l'intérimaire est occupé.

Exemple : un travailleur intérimaire occupé par le même utilisateur pendant 4 mois, peut être mis en chômage temporaire en même temps que les travailleurs fixes de l'équipe. Le travailleur intérimaire est occupé pour des raisons d'organisation internes à l'entreprise (par exemple, pour remplacer un travailleur occupant un poste indispensable au fonctionnement de l'entreprise).

(...)

Explications concernant la notion de « contrat hebdomadaire »

Par « contrat hebdomadaire », l'on entend le contrat qui couvre 5 jours par semaine. Il s'agira normalement de la période du lundi au vendredi, mais il peut par exemple également s'agir de la période du mardi au samedi.

Sont assimilés à un contrat hebdomadaire :

- un contrat qui couvre moins de 5 jours par semaine, à condition qu'au cours de ces jours, l'horaire à temps plein d'une semaine complète soit respecté (p. ex. 4 x 9 heures, si 36 heures = un temps plein) ;
- un contrat de relais week-end (généralement deux jours).

Sont donc exclus : les contrats non successifs (qui alternent avec des jours de chômage complet) de moins de 5 jours, si au cours de ces jours, l'on ne respecte pas l'horaire à temps plein d'une semaine complète.

Exemple :

Un intérimaire travaille sous contrat le lundi et le mardi et il est ensuite mis en chômage temporaire pour le reste de la semaine.

Si, au cours de la semaine suivante, des contrats journaliers sont à nouveau conclus, l'ONEM n'acceptera pas de chômage temporaire pendant ces contrats journaliers.

Explications concernant la notion de « successif » (contrats hebdomadaires)

En principe, entre deux contrats, il ne peut y avoir d'autre interruption que :

- Un week-end, s'il s'agit d'un contrat de 5 jours successifs. Un week-end couvre en principe le samedi et le dimanche, mais il peut par exemple également couvrir le dimanche et le lundi, si le contrat court toujours du mardi au samedi ;
- un week-end plus un jour d'inactivité, s'il s'agit d'un contrat de 4 jours au cours desquels l'horaire à temps plein d'une semaine complète est respecté;
- cinq jours en cas de relais week-end. Il s'agit en principe de la période du lundi au vendredi, mais il peut s'agir par exemple également de la période du dimanche au jeudi, si l'équipe relais week-end travaille le vendredi et le samedi.

À noter, en outre, qu'un congé individuel ou collectif (pris durant un contrat ou en dehors de celui-ci) n'est pas considéré comme une interruption.

(...)

Attention ! Les nouveaux contrats de travail ne peuvent pas être établis rétroactivement.

Ce qui précède s'applique également si le contrat de travail intérimaire est suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée auprès de l'utilisateur (à condition qu'une occupation effective soit prévue dans le contrat de travail à durée déterminée).

Si vous êtes un travailleur intérimaire et que vous auriez été occupé dans le cadre d'un événement annulé, d'autres règles s'appliquent à vous. Lisez le bloc suivant.

J'avais une promesse formelle de contrat de travail dans le cadre d'un événement qui a été annulé. Puis-je demander du chômage temporaire pour les jours où j'aurais effectivement été occupé comme salarié ?

Le ministre de l'Emploi a décidé d'étendre le régime du chômage temporaire pour force majeure aux artistes et autres travailleurs intermittents occupés dans le cadre de festivals et d'autres événements annulés à la suite des nouvelles mesures décidées par le gouvernement.

Le travailleur ou l'artiste peut bénéficier d'une allocation comme chômeur temporaire pour le ou les jours où il aurait en principe effectivement travaillé avec un contrat de travail si l'événement n'avait pas été annulé.

Il s'agit d'un mécanisme dérogatoire, ce qui signifie qu'il est soumis à des conditions qui seront vérifiées par l'ONEM, à savoir :

- l'événement doit avoir été annulé sur la base d'une décision des autorités compétentes au motif qu'un attroupement de spectateurs ou de participants est interdit ou limité;
- sont visés les rassemblements de personnes dans le cadre d'un événement artistique (concerts, expositions, spectacles...) ou plus largement culturel (foires commerciales, kermesses, journées portes ouvertes...) voire privé (mariages...). Les activités préparatoires de l'événement, en ce compris les répétitions, sont également concernées.
- le travailleur (artiste ou autre travailleur) aurait dû être occupé dans le cadre d'un contrat de travail, quelle que soit la fonction ;
- il doit ressortir de la demande du travailleur que ce dernier avait reçu de la part d'un employeur et/ou de l'organisateur d'un événement, une promesse formelle de contrat de travail (*).

Le travailleur doit apporter la preuve d'une promesse de contrat de travail.

La promesse de contrat de travail doit être prouvée au moyen d'un écrit (*).

La promesse de contrat de travail doit être nominative (concerner uniquement le travailleur en question).

La promesse nominative d'un contrat de travail (*) doit être antérieure à la date à laquelle l'événement aurait dû avoir lieu.

(*) La promesse de contrat peut être remplacée par la preuve que l'employeur a effectué une DIMONA pour cette occupation.

Concrètement, le chômage temporaire est possible conformément au tableau ci-après :

Date limite de la promesse	Pour les événements qui auraient dû avoir lieu durant la période du :
31.10.2020	01.05.2020 au 30.06.2022
19.03.2021	01.04.2021 au 30.06.2022
21.12.2021	04.12.2021 au 30.06.2022

- Le travailleur doit effectuer sa demande de chômage temporaire au moyen d'un formulaire C3.2-travailleur-corona-evenement. Le formulaire sera disponible sur le site des organismes de paiement.

La demande ne peut être introduite préalablement à la période pour laquelle les allocations comme chômeur temporaire sont demandées.

Le travailleur doit introduire un formulaire C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA-EVENEMENT pour chaque demande de chômage temporaire qui suit une période de chômage complet ainsi que pour chaque événement.

En outre, lorsque le travailleur demande à bénéficier d'allocations de chômage complet entre les jours d'occupations « annulés » pour lesquels il demande le chômage temporaire, il doit introduire un formulaire C4 de fin d'occupation.

Attention ! Le chômage temporaire n'est pas autorisé pour les jours où le travailleur a déjà bénéficié d'allocations comme chômeur complet.

L'employeur effectue une Dimona par occupation et une DRS scénario 5 avec le nombre d'heures de chômage temporaire. Dans la zone non obligatoire de la DRS scénario 5 prévue pour les commentaires, l'employeur peut, s'il le souhaite, introduire la mention « force majeure corona - événement annulé ». Il tient uniquement compte des jours où le travailleur aurait effectivement été occupé sur base du « contrat de travail ». A la fin du « contrat de travail », il délivre un formulaire C4.

(...)

Puis-je comme travailleur d'une entreprise de titre-service être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Non, mais à partir du 01.07.2022, les entreprises de titres-services peuvent mettre en chômage temporaire (...) pour causes économiques les travailleurs qui ne peuvent pas aller travailler en raison d'annulation de missions chez les clients, à condition que le chômage temporaire concerne toute la journée.

Il n'est en effet pas possible d'octroyer du chômage temporaire uniquement pour une partie de la journée (voir question suivante).

(...)

Je travaille via une entreprise de titres-services pour différents clients. Je ne peux plus travailler chez un client mais bien chez l'autre/les autres. Est-ce que du chômage temporaire peut être invoqué pour moi ?

Pour pouvoir bénéficier de chômage temporaire, vous devez être mis en chômage temporaire pour toute la journée de travail.

Si, dans le courant d'une journée, vous ne pouvez pas travailler chez un client, mais par exemple bien chez deux autres, alors vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire, puisque le chômage temporaire n'est pas lié à la journée de travail complète.

(...)

Je travaille en tant que salarié durant une période de congé sans solde dans l'enseignement. Puis-je être mis en chômage temporaire durant cette occupation salariée ?

Oui.

Pour pouvoir bénéficier d'allocations, le chômeur doit être privé de travail et de rémunération par suite de circonstances indépendantes de sa volonté. Cette disposition ne peut pas être invoquée vis-à-vis du chômeur qui prend un congé sans solde (ou un crédit-temps sans allocations) pour aller travailler chez un autre employeur, lorsqu'il est mis en chômage temporaire dans cette nouvelle occupation.

Je suis un travailleur flexi-job. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne peut pas être introduit.

La force majeure est toutefois envisageable, mais uniquement s'il existe un contrat de travail écrit.

Ceci n'est donc pas d'application pour l'ensemble des travailleurs flexi-job qui ont uniquement un contrat-cadre et une déclaration DIMONA journalière mais qui n'ont pas de contrat de travail écrit.

La force majeure est uniquement possible pour les travailleurs flexi-job qui ont un contrat-cadre et une DIMONA, permanente (sur une base trimestrielle) pour lesquels il existe donc bel et bien un contrat de travail écrit.

(...)

Je suis un stagiaire en formation professionnelle. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Non.

Seul un contrat d'apprentissage ou un contrat de travail peut être suspendu. Un contrat de formation professionnelle n'est pas un contrat de travail.

La suspension d'autres conventions de stage (formation professionnelle, CAP, ...) ne peuvent donner lieu à une indemnisation en chômage temporaire.

Il en va de même pour le jeune qui est en convention d'immersion professionnelle (CIP). Ces personnes sont déclarées en tant que « STG » dans la DIMONA. Elles ne peuvent pas être mises en chômage temporaire.

Je suis une formation en alternance. Est-ce que je peux être mis en chômage temporaire ?

Les apprenants qui suivent une formation en alternance (visés à l'art 1bis de l'AR du 28.11.1969 pris en exécution de la loi du 27.06.1969 révisant l'arrêté-loi du 28.12.1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs) peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure pour les heures pendant lesquelles ils auraient normalement suivi une formation pratique sur le lieu de travail, pour autant qu'ils ne perçoivent pas (plus) les indemnités relatives à ces heures.

Remarque : les apprenants peuvent uniquement être mis en chômage pour les heures de formation pratique (et pas pour les heures de cours).

Les apprenants percevront une allocation journalière forfaitaire (égale au montant de l'allocation de transition) majorée d'un supplément de 5,98 € par jour de chômage indemnisé à charge de l'ONEM et payé par l'organisme de paiement.

Le nombre d'allocations journalières forfaitaires sera établi selon la formule $P \times 6 / Q$

P = le nombre d'heures de chômage temporaire dans la formation pratique dans l'entreprise

Q = le nombre d'heures moyen qui sert à calculer l'indemnité d'apprentissage et qui doit s'élever à au moins 20 heures par semaine en moyenne.

Le facteur Q est donc différent selon que l'indemnité d'apprentissage est calculée uniquement sur la base des heures de pratique ou également sur la base des heures de cours.

Exemples :

Par semaine, un apprenant suit 8 h de cours durant 1 journée et 30 h de formation pratique durant les 4 autres jours

Q/S = 38/38 (si l'indemnité d'apprentissage couvre les cours théoriques et les heures de pratique)

Une semaine de suspension complète donne droit à 4,5 allocations (30 x 6/38 = 4,73)

Par semaine, un apprenant suit 8 h de cours durant 1 journée et 30 h de formation pratique durant les 4 autres jours

Q/S = 30/38 (si l'indemnité d'apprentissage est uniquement calculée sur les heures de pratique)

Une semaine de suspension complète donne droit à 6 allocations (30 x 6/30 = 6)

(...)

J'habite à l'étranger et je travaille en Belgique. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit ici de travailleurs de l'UE qui travaillent en Belgique pour une entreprise avec un assujettissement complet à la sécurité sociale belge.

En cas de chômage temporaire, ces personnes peuvent éventuellement recevoir des allocations à charge de la Belgique.

Les travailleurs frontaliers doivent introduire leur demande au bureau de l'ONEM suivant :

- travailleurs domiciliés en France : Mouscron ;
- travailleurs domiciliés aux Pays-Bas : Turnhout ;
- travailleurs domiciliés en Allemagne : Verviers
- travailleurs domiciliés au Grand-Duché de Luxembourg : Arlon.

Dans tous les autres cas, le choix du bureau est laissé au travailleur.

Notez qu'en Belgique (et dans d'autres pays), il est toujours possible de se rendre au travail. Toutefois, il est possible qu'une attestation de l'employeur doive être présentée à la frontière.

Dans un tel cas, cela signifie en principe que le contrat de travail ne doit pas être suspendu pour ce motif et qu'il ne peut donc en principe pas être question de chômage temporaire pour force majeure.

Situations spécifiques :

- Supposons que la frontière soit/ait été fermée. Dans pareil cas, le travailleur peut invoquer du chômage temporaire pour force majeure.

- Le travailleur qui est en service dans une entreprise de construction belge ne peut pas être occupé parce que l'entreprise de construction est fermée. Le travailleur peut alors être mis en chômage temporaire.

! Attention : Dans le cas inverse (la personne habite en Belgique et travaille à l'étranger), le travailleur est à charge du pays où il travaille. Il ne peut donc pas y avoir de chômage temporaire à charge de la Belgique.

Je suis travailleur frontalier. J'ai un contrat de travail en France et un autre en Belgique. Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire en Belgique?

Le travailleur qui travaille à la fois dans deux ou plusieurs États membres, est soumis à la législation de l'État membre de résidence, s'il exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre.

Par partie substantielle, on entend au moins 25 % de l'activité.

Si vous résidez en Belgique, que vous travaillez en France et en Belgique, mais que vous effectuez au moins 25 % de vos activités en Belgique, la législation belge est d'application et vous pouvez être mis en chômage temporaire en Belgique, même pour l'occupation exercée en France.

Si vous êtes mis en chômage temporaire dans votre occupation en France, étant donné que l'employeur français ne peut pas faire de DRS scénario 5, l'utilisation d'un formulaire papier C3.2-employeur est dans ce cas encore permise.

Je relève d'un régime de sécurité sociale étranger. Puis-je obtenir une allocation de chômage temporaire ?

En principe : non.

Le principe qui s'applique est que le pays qui perçoit les cotisations de sécurité sociale est normalement aussi le pays qui paie les allocations de sécurité sociale.

Exemple : le personnel de Ryanair qui est soumis à la sécurité sociale irlandaise.

À noter qu'en ce qui concerne l'application du régime de sécurité sociale, il n'y a en principe pas de possibilité de choix, car il convient d'éviter qu'un travailleur ne soit assujéti à plus d'un régime, ou même qu'il ne soit soumis à aucun régime.

Je relève du régime de la Sécurité sociale d'outre-mer. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Il s'agit en l'occurrence de travailleurs qui :

- sont de nationalité belge ou sont des ressortissants d'un État membre de l'Espace économique européen (= UE + Norvège, Islande et Liechtenstein) ou de la Suisse.
- et qui sont envoyés par leur employeur en mission à l'étranger dans un pays situé en dehors de l'EEE ou de la Suisse.

Ceux-ci peuvent être affiliés au régime spécial de sécurité sociale de la Sécurité sociale d'outre-mer (SSOM).

Si vous relevez du régime SSOM, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire. Le chômage n'est en effet pas couvert par ce régime.

Cas particulier :

Vous êtes en Belgique et la crise du coronavirus vous empêche de retourner dans le pays dans lequel vous étiez occupé.

Si votre employeur décide de vous occuper en Belgique sous le couvert de la sécurité sociale belge, vous pouvez être mis en chômage temporaire dans cette occupation.

Je suis un travailleur détaché à l'étranger. Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Exemple :

J'habite et je travaille normalement en Belgique. Je suis temporairement détaché par mon employeur belge aux États-Unis, où mon contrat de travail est suspendu. Pendant la durée du détachement, je séjourne aux États-Unis.

Un détachement signifie que vous restez encore et toujours soumis à la sécurité sociale belge. Vous pouvez bénéficier d'allocations de chômage temporaire versées par la Belgique, même si vous ne résidez pas en Belgique.

Je suis étudiant. Puis-je être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le contrat de travail étudiant est un contrat de travail pour ouvriers ou employés, visé par les dispositions de la loi sur les contrats de travail, y compris les dispositions relatives à la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Toutefois, certaines dispositions de l'arrêté chômage constituent un obstacle à l'indemnisation pour le jeune ayant un contrat de travail d'étudiant.

Ainsi, le jeune de moins de 18 ans (encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel) n'a pas droit aux allocations de chômage.

Le jeune de plus de 18 ans qui suit encore des études de plein exercice n'a pas non plus droit à des allocations, sauf si les cours sont situés principalement le samedi ou après 17 heures.

Je travaille dans le secteur non-marchand (à profit social). Puis-je être mis en chômage temporaire ?

Exemple : une bibliothèque, une ressourcerie, un centre culturel, une ASBL...

En principe, c'est possible.

Si les travailleurs tombent sous le coup des règles du secteur privé (liés par un contrat de travail), ils peuvent être mis en chômage temporaire pour force majeure ou pour causes économiques.

Puis-je, en tant que travailleur occupé dans une entreprise de travail adapté, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, être mis en chômage temporaire ?

Oui.

(...)

Puis-je, en tant que travailleur art. 60 §7 (mis à disposition, par le CPAS, d'utilisateurs qui mettent leurs travailleurs en chômage temporaire en raison de la crise du coronavirus), être également mis en chômage temporaire ? Qui effectue les formalités ?

Oui.

Les formalités sont accomplies par le CPAS, en indiquant le numéro de BCE de l'utilisateur.

Que dois-je faire comme travailleur pour demander des allocations?

Dois-je d'abord avoir travaillé un nombre de jours de travail avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?

Pour recevoir des allocations, un travailleur doit d'abord prouver un nombre de jours de travail ou assimilés. C'est ce qu'on appelle « prouver son admissibilité ».

Si vous êtes mis en chômage temporaire (...), vous êtes admis au droit aux allocations de chômage sans devoir prouver votre admissibilité.

Cela s'applique à partir du 01.07.2022 pour toutes les formes de chômage temporaire, y compris pour les raisons économiques.

(...)

Dois-je d'abord épuiser mes heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire ?

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour force majeure, ne doit pas d'abord épuiser ses heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire.

Si le travailleur le fait toutefois volontairement, il ne peut alors pas être mis en chômage temporaire pour les jours durant lesquels il a pris des jours de récupération.

Le travailleur qui est mis en chômage temporaire pour raisons économiques, à la suite d'un accident technique ou à la suite d'intempéries doit d'abord épuiser ses heures supplémentaires avant de pouvoir être mis en chômage temporaire (...).

Dois-je d'abord épuiser mes congés avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure ?

Le travailleur ne doit pas d'abord épuiser ses jours de congé avant de pouvoir être mis en chômage temporaire pour force majeure.

Toutefois, si le travailleur le fait de manière volontaire, il ne peut pas être mis en chômage temporaire pour les jours où il prend congé.

Le chômage temporaire n'est pas non plus possible pour les jours de vacances « planifiés » collectifs.

Attention ! Tous les jours de congés légaux auxquels vous avez droit devront cependant être pris au cours de l'année et au plus tard au cours du mois de décembre. À défaut, aucune allocation de chômage temporaire ne pourra être octroyée pour le solde de ces jours de congés payés.

Comment dois-je demander les allocations ?

(...)

À partir d'octobre 2020 jusque décembre 2022 inclus :

Vous devez introduire un formulaire simplifié C3.2-TRAVAILLEUR-CORONA auprès de votre organisme de paiement.

Prenez contact avec votre organisme de paiement.

Que se passe-t-il ensuite ?

Après que vous avez introduit le formulaire C3.2-TRAVAILLEUR(-CORONA) auprès de votre organisme de paiement, voici ce qui se passera :

- L'employeur transmettra, le plus rapidement possible, une « déclaration de risque social 5 » à l'organisme de paiement ;
 - votre organisme de paiement paie vos allocations mensuelles sur la base d'une déclaration mensuelle de votre employeur et transmet les dépenses à l'ONEM, qui va les vérifier et décider de les approuver ou pas.
-

Est-ce qu'il sera tenu compte de mes périodes de chômage temporaire dans le calcul de mon admissibilité pour du chômage complet ?

Oui.

Les jours couverts par des allocations de chômage temporaire (CT) qui ont été accordés avec une dispense des conditions d'admissibilité (...) sont assimilés à des jours de travail pour satisfaire aux conditions d'admissibilité en chômage complet.

!! Lisez les directives ci-après si vous souhaitez travailler ou si vous souhaitez savoir quelles sont vos obligations pendant votre chômage

Quel est le montant de mon allocation comme chômeur temporaire ?

Quel est le montant de mon allocation de chômage temporaire ?

Vous recevez en tant que chômeur temporaire un montant journalier brut qui est égal, à partir du 01.07.2022, à 65 % de votre salaire journalier brut (plafonné à 115,9531 euros brut par jour ou à 3.014,78 euros brut par mois (...))

À partir du 01.07.2022, votre allocation journalière atteint (...) minimum 57,84 euros et maximum 75,37 euros (...).

À partir de juillet 2022, les allocations seront donc réduites !! Auparavant, vous pouviez prétendre à un montant égal à 70 % de votre salaire brut journalier.

Le nombre d'allocations est calculé en fonction du nombre d'heures où vous êtes mis en chômage temporaire au cours du mois. Si vous êtes mis en chômage tout le mois, le montant journalier moyen est multiplié par 26 (en fonction du mois, cela peut aussi être par 25 ou par 27 ; vous comptez le nombre de jours dans un régime de 6 jours, du lundi au samedi).

Un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur les allocations de chômage temporaire. Ce pourcentage est toutefois réduit à 15 % pour les allocations qui concernent la période allant de mai 2020 à juin 2022 inclus.

À partir de juillet 2022, la retenue est à nouveau de 26,75 % !!

Dans quels cas le montant de mon allocation est-il augmenté ?

Si vous êtes mis en chômage temporaire pour force majeure (pas pour un autre motif !), vous recevez à partir du 1^{er} mars 2020 jusqu'au 30 juin 2022 inclus, en plus de votre allocation de chômage, un montant de 6,10 € par jour (montant à partir du 01.05.2022 – avant le 01.05.2022 : 5,98 euros), à charge de l'ONEM et payé par votre organisme de paiement.

Si vous êtes un travailleur à temps partiel volontaire (qui perçoit des demi-allocations), vous percevrez, normalement, un «demi»-complément. Le ministre de l'Emploi a toutefois décidé le 17.12.2020 que, pour la période du 01.11.2020 au 30.06.2022 inclus, vous pourrez percevoir 6,10 € (montant à partir du 01.05.2022) par demi-allocation, avec un maximum de 26 x 6,10 = 158,60 euros par mois (avant le 01.05.2022 : 5,98 et 155,48 euros).

À partir de juillet 2022, ce supplément ne sera plus payé par l'ONEM !!

Dans ce cas, un précompte professionnel de 26,75 % est en principe retenu sur le montant total de l'allocation de chômage temporaire majorée du complément de 5,98 euros. Ce pourcentage est toutefois réduit à 15 % pour les allocations qui concernent la période allant de mai 2020 à juin 2022 inclus.

Remarque : Seul le précompte professionnel est réduit. Le décompte fiscal final est effectué aux tarifs habituels. Il se peut donc que vous deviez payer un peu plus d'impôts lors du décompte fiscal de 2021/2022 ou que vous ayez un remboursement d'impôts moins élevé que d'habitude. Cela dépend de votre situation personnelle.

Attention : la force majeure ne peut pas être la conséquence de votre incapacité de travail.

Concrètement, l'on vise ici la situation où un travailleur qui était malade pendant son occupation, a été déclaré apte au travail par le médecin agréé de la mutualité :

- Mais conteste cette décision,
- Ne conteste pas cette décision, mais demeure temporaire inapte pour sa fonction,

et reçoit entre-temps des allocations de chômage temporaire de l'ONEM.

Ce travailleur n'a pas droit à ce supplément.

(...)

Mon employeur peut-il payer un complément en plus de l'allocation de chômage majorée ?

Oui.

La position générale de l'ONSS s'applique. Il est possible d'octroyer un complément sans que des cotisations ne soient dues sur ce montant à condition que le montant net de la somme de l'allocation de chômage et du complément ne dépasse pas le revenu net de l'occupation.

Si le complément remplit ces conditions, l'ONEM considère aussi que ce complément est cumulable avec des allocations de chômage.

Si vous souhaitez davantage d'explications, prenez contact avec l'ONSS.

Mon employeur peut-il continuer à m'octroyer des avantages extralégaux (voiture de société, téléphone portable...) si je bénéficie d'allocations de chômage temporaire ?

Oui, ces éléments extralégaux (voiture de société, téléphone portable, abonnement internet, vélo de service, etc.) ne constituent pas un obstacle à l'octroi des allocations de chômage temporaire.

Que faire si je constate que j'ai reçu trop d'allocations étant donné que mon employeur a fait une déclaration erronée du nombre d'heures de chômage temporaire pour le mois en question ?

Vous devez le signaler à l'ONEM pour que les allocations indument payées puissent être remboursées.

Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ?

Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ou effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur ?

Un chômeur temporaire peut toujours commencer ou exercer auprès d'un employeur une autre occupation que celle pour laquelle il a été mis en chômage temporaire. Rien ne change sur ce plan. Il peut par exemple aussi effectuer des prestations occasionnelles pour un autre employeur.

Comment faire la déclaration ?

- Si vous devez être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=> mentionnez-le sur votre carte de contrôle. Lisez les instructions qui sont mentionnées sur cette carte.

- Si vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :

=>

Vous devez la déclarer à votre organisme de paiement (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou un syndicat) le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Cette opération est nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

Vous pouvez procéder de n'importe quelle manière : lettre, mail, téléphone, ... Il existe désormais également un formulaire spécifique que vous pouvez utiliser à cet effet. Il s'agit du formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web.

L'employeur est évidemment tenu de déclarer l'occupation dans les règles.

Vous ne pouvez cumuler les revenus tirés de cette occupation avec les allocations de chômage. Si nécessaire, l'ONEM procédera à la récupération des allocations versées en trop.

Que se passe-t-il si je commence à travailler dans un secteur « vital » pendant mon chômage temporaire ou durant une période de RCC (prépension) ?

Cette règle ne sera plus d'**application à partir du** 01.07.2022 !!

Par secteurs « vitaux », l'on entend :

- Le secteur des soins, le secteur de l'enseignement et les centres pour le suivi des contacts (*contact tracing*).

Dans le secteur privé, les institutions appartenant aux commissions paritaires 318, 319, 330, 331 et 332 relèvent du secteur des soins. Le secteur intérimaire (322) peut également y avoir recours, pour autant que l'intérimaire soit occupé auprès d'un utilisateur qui relève de l'une des commissions paritaires précitées.

Uniquement pour les occupations au cours de la période allant du 01.10.2020 au 30.09.2021 inclus et du 01.01.2022 au 30.06.2022 inclus.

- Les centres de vaccination.

Uniquement pour les occupations au cours de la période allant du 15.02.2021 au 30.09.2021 inclus et du 01.01.2022 au 30.06.2022 inclus.

Afin d'introduire la mesure au cours de la période allant du 01.01.2022 au 30.06.2022 inclus, une concertation sociale est indispensable.

L'employeur doit déclarer cette occupation dans l'application appelée « Dimona ». Il va déclarer une certaine période calendrier. Dans cette période calendrier, nous allons retirer les dimanches de ce nombre de jours. Nous appellerons le résultat « X ».

Lorsque vous

- êtes mis en chômage temporaire dans votre emploi habituel ;
- êtes un travailleur en RCC (prépensionné) ;

et que vous reprenez le travail, vous perdez normalement toutes les allocations pour les jours où vous êtes occupé chez le nouvel employeur.

Cependant, s'il s'agit d'une occupation dans un secteur « vital », le nombre d'allocations de chômage est alors réduit uniquement du nombre d'allocations égal à X divisé par 4.

Le résultat de la division $X/4$ est arrondi comme suit :

- lorsque la fraction décimale du résultat obtenu est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure ;
- lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50 ;
- lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Ce résultat arrondi est déduit du nombre d'allocations de chômage octroyées dans le mois.

Attention : ce régime ne s'applique pas aux chômeurs complets ordinaires, mais uniquement aux chômeurs temporaires et aux travailleurs en RCC (prépensionnés). En outre, les chômeurs temporaires ne peuvent pas être occupés chez leur propre employeur.

Exemple :

Vous reprenez le travail pour le compte d'un centre de vaccination. Ce dernier déclare dans Dimona une occupation du mardi 1 mars au vendredi 11 mars 2022 inclus.

Cette période couvre 11 jours calendrier. Elle compte un seul dimanche, que nous déduisons de ce nombre de jours : $11 - 1 = 10$.

Par conséquent : $X = 10$.

Imaginons qu'au mois de mai, vous devriez recevoir 20,5 allocations de chômage temporaire.

$$X/4 = 10/4 = 2,5$$

Nous diminuons le nombre d'allocations de 2,5. Vous recevez 20,5 – 2,5 = 18 allocations.

(...)

Puis-je, pendant mon chômage temporaire, continuer à exercer une activité accessoire que j'effectuais déjà précédemment ?

Vous pouvez normalement continuer à exercer pendant votre chômage une activité accessoire (en tant qu'indépendant ou salarié) que vous effectuiez déjà si vous en faites la déclaration à l'ONEM et si vous remplissez d'autres conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité dont il s'agit.

Vous ne pouvez pas non plus dépasser certains plafonds de revenus.

À partir du 01.02.2020 et jusqu'au 31.08.2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.12.2022 inclus, un assouplissement sera accordé pour les chômeurs temporaires qui exerçaient déjà une activité accessoire dans le courant des trois mois avant d'être mis en chômage temporaire en raison du Covid-19.

Vous n'êtes pas tenu de déclarer l'activité accessoire et ne devez pas non plus remplir les autres conditions en ce qui concerne le moment auquel vous exercez l'activité ainsi que le type d'activité.

Les revenus issus de votre activité accessoire influencent normalement le montant de votre allocation de chômage, également si l'activité accessoire est exercée au cours de la période allant du 01.02.2020 au 31.08.2020 et/ou du 01.10.2020 au 31.12.2022 inclus. Votre allocation journalière peut normalement être diminuée en fonction des revenus issus de votre activité accessoire.

Votre allocation journalière ne sera toutefois pas diminuée au cours de la période allant du 01.02.2020 au 31.08.2020 et/ou du 01.10.2020 au 31.12.2022 inclus.

<p>!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché (...).</p>
--

Attention : Si vous commencez une activité que vous n'exerciez pas précédemment, en la combinant avec votre activité principale salariée, consultez alors la rubrique : « Puis-je commencer une nouvelle occupation pendant mon chômage temporaire ? ».

(...)

Puis-je commencer un flexi-job pendant la période durant laquelle je suis mis en chômage temporaire à la suite du coronavirus ?

Oui, mais vous devez en informer votre organisme de paiement.

Comment faire la déclaration ?

- Si vous devez être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=> mentionnez-le sur votre carte de contrôle. Lisez les instructions qui sont mentionnées sur cette carte.
- Si vous ne devez pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A :
=>

Vous devez la déclarer à votre organisme de paiement (la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage ou un syndicat) le plus rapidement possible et de préférence avant de la commencer. Cette opération est nécessaire pour éviter le versement d'allocations indues.

Vous pouvez le faire de n'importe quelle manière : lettre, mail, téléphone... Il existe désormais également un formulaire spécifique que vous pouvez utiliser à cet effet. Il s'agit du formulaire CORONA-CT-DÉCLARATION-TRAVAIL. Ce formulaire est disponible sur notre site web.

Vu qu'il s'agit d'une occupation chez un autre employeur, les revenus de cette occupation ne peuvent pas être cumulés avec les allocations de chômage.

De cette manière, vous évitez que les allocations doivent par la suite être récupérées.

Remarque : Si vous avez déjà exercé ce flexi-job en tant qu'activité accessoire en combinaison avec une occupation salariée et que vous êtes mis en chômage temporaire dans le cadre de votre occupation salariée, vous pouvez continuer à exercer le flexi-job sans devoir en faire la déclaration et sans que cela ait d'incidence sur vos allocations de chômage.

Exemple : *Vous travaillez depuis 01.2020 dans le cadre d'un flexi-job à raison d'un jour par semaine (le dimanche) dans un magasin d'alimentation -> vous pouvez continuer à le faire pendant votre chômage temporaire dans le cadre de votre activité principale, sans que cela ait d'incidence sur vos allocations.*

Puis-je, en tant que chômeur, exercer des activités bénévoles tout en conservant mes allocations ?

Normalement, vous êtes tenu de déclarer cette activité à l'ONEM et vous ne pouvez pas dépasser certains plafonds de revenus.

Toutefois, si vous travaillez comme bénévole dans un centre de vaccination en tant que chômeur complet ou temporaire, vous ne devez pas faire cette déclaration.

(...)

Pour plus d'informations concernant ces catégories de volontaires et les montants applicables, voir [la circulaire du SPF Finances](#).

Si vous souhaitez de plus amples renseignements, consultez la feuille info T42 disponible sur notre site web.

Puis-je travailler comme pompier volontaire ou comme volontaire de la protection civile ou comme ambulancier volontaire pendant mon chômage temporaire pendant mon chômage temporaire tout en conservant mes allocations ?

Normalement, une distinction est faite entre deux situations : les interventions avec danger de mort, d'une part, et les autres activités, telles que les services de garde, etc., d'autre part. Dans le premier cas, les revenus peuvent être cumulés avec les allocations, mais pas dans le second cas.

Dans le cadre de la crise du coronavirus **jusqu'au 31.12.2022**, il sera toutefois permis d'exercer des activités en tant que pompier volontaire ainsi qu'en tant que volontaire de la protection civile pendant son chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

Toutes les indemnités qui vous sont versées dans le cadre de cette activité peuvent donc être cumulées avec les allocations, et ce quelle que soit la nature de l'activité (interventions ou autre).

Vous ne devez accomplir aucune formalité spécifique.

Je suis en chômage temporaire. Puis-je être aidant proche ?

Oui.

L'activité comme aidant proche n'est pas considérée comme une activité pour le compte d'un tiers au sens de l'arrêté du chômage.

Un aidant proche est une personne physique qui fournit une aide et un service non professionnels et non médicaux. L'aidant proche doit se faire enregistrer. L'indemnité exempte d'impôts que reçoit l'aidant proche peut être cumulée avec des allocations de chômage.

Quelles sont mes obligations pendant une période de chômage temporaire ?

Dois-je être en possession d'un formulaire de contrôle C3.2A ?

A partir du 1er mars 2020 au 31 août 2020 et à partir du 01.10.2020 jusqu'au 31.12.2022 inclus, l'employeur ne doit pas délivrer de carte de contrôle C3.2A et vous ne devez donc pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A.

L'employeur ne doit donc plus non plus inscrire les cartes de contrôle C3.2A dans le livre de validation (en cas de chômage temporaire pour raisons économiques).

!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché (...).

Si vous êtes occupé dans un autre type d'entreprise, vous devrez alors être à nouveau en possession d'une carte de contrôle C3.2A en septembre 2020.

Est-ce que la dispense de cartes de contrôle vaut également pour les travailleurs du secteur de la construction ?

Oui, les travailleurs du secteur de la construction sont également dispensés. Ils ne doivent pas être en possession d'une carte de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION du 1er mars 2020 au 31 août 2020 inclus et du 01.10.2020 au 31.12.2022 inclus (+ éventuellement aussi en septembre 2020 s'il s'agit d'une entreprise particulièrement touchée ou d'une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché ; voir ci-dessus).

Dois-je, en tant que travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure, être inscrit comme demandeur d'emploi ?

Le principe qui s'applique consiste en ceci qu'après les trois premiers mois de chômage, le travailleur mis en chômage temporaire pour force majeure doit être (et rester) inscrit comme demandeur d'emploi, ainsi qu'être disponible pour le marché du travail.

Toutefois, dans le contexte de la pandémie du coronavirus, il a été décidé que cette période ne commencera que le 01.07.2022 et que, par conséquent, les chômeurs temporaires ne doivent pas s'inscrire comme demandeurs d'emploi avant le 30.09.2022.

Je perçois une pension. Est-ce que je peux toucher des allocations en tant que chômeur temporaire ?

Si vous percevez une pension, vous ne devez pas en faire la déclaration jusqu'au 31 août 2020 ni du 1er octobre 2020 jusqu'au 31 décembre 2022

inclus et durant ces périodes, cela n'a pas d'incidence sur l'allocation de chômage.

Le fait que vous ayez déjà perçu cette pension avant d'être mis en chômage temporaire ou que vous ne l'ayez perçue pour la première fois qu'après avoir été mis en chômage temporaire n'a pas d'importance.

Cela s'applique également si vous avez moins de 65 ans et que vous avez déjà cumulé une pension de survie avec des allocations pendant 12 mois (il s'agit de la période maximale au cours de laquelle un cumul est possible). Jusqu'au 31 août 2020 et du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2022 inclus, la pension de survie peut à nouveau être cumulée avec des allocations.

La période de chômage temporaire durant ces périodes ne sera pas déduite des 12 mois au cours desquels une pension de survie peut être cumulée avec une allocation de chômage.

!! Attention : cet assouplissement sera appliqué en septembre 2020 uniquement si vous êtes occupé dans une entreprise particulièrement touchée ou dans une entreprise relevant d'un secteur particulièrement touché (...).

Puis-je bénéficier des allocations de chômage temporaire pendant que je suis malade ?

Non, le travailleur qui est en incapacité de travail n'a pas droit aux allocations de chômage temporaire.

Le fait de bénéficier ou non d'allocations de maladie n'a pas d'importance.

Peu importe également le fait :

- que vous étiez déjà malade et que ce n'est qu'ensuite que votre employeur a instauré du chômage temporaire ;
- que votre employeur avait déjà instauré du chômage temporaire et que ce n'est qu'ensuite que vous êtes tombé malade.

Vous pourrez prétendre à une allocation de la mutuelle ou au salaire garanti. L'ONEM n'est pas compétent pour cette matière.

Pour plus d'informations à ce sujet, prenez éventuellement contact avec votre mutuelle.

Si vous êtes malade mais que le médecin de la mutuelle vous autorise à reprendre progressivement et partiellement le travail, vous pouvez être mis en chômage temporaire pendant votre reprise partielle de travail.

Exemple : vous pouvez reprendre le travail à mi-temps et travaillez chaque jour un demi-jour. Vous pouvez être mis en chômage temporaire ces demi-jours.

Attention : À moins que vous ne travailliez comme travailleur de groupe cible dans un atelier protégé, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, vous n'avez pas droit à des allocations comme chômeur temporaire si vous reprenez le travail à hauteur de 20 % maximum.

Dans ces situations, vous continuez en effet à avoir droit à une indemnité de maladie ou d'invalidité complète (non réduite).

Puis-je bénéficier d'allocations de chômage temporaire pendant une période au cours de laquelle je suis exclu du droit aux allocations ?

Il peut arriver que vous soyez exclu (temporairement ou non) du droit aux allocations de chômage, et ce par exemple :

- à la suite d'un chômage volontaire (abandon d'emploi, licenciement découlant d'un comportement fautif, refus d'emploi, etc.) ;
- en raison du fait que vous avez commis une infraction pour laquelle vous avez été sanctionné (travail et pointage, fausses déclarations, utilisation d'un formulaire falsifié, etc.).

Dans pareils cas, vous ne pouvez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire.

Il en va de même si vous avez été exclu jusqu'à ce que vous prouviez à nouveau les conditions d'admissibilité (bien qu'il ne faille normalement pas prouver son admissibilité pour le chômage temporaire pour force majeure).

Je me trouve dans une période de chômage temporaire. Un congé-éducation est prévu. Que se passe-t-il maintenant ?

Si vous prenez un certain nombre d'heures de congé-éducation payé lors d'une journée où vous êtes en chômage temporaire, l'employeur indique alors dans la DRS scénario 5 (= la communication électronique des heures de chômage temporaire qu'il introduit à la fin de chaque mois) pour ce jour-là uniquement le nombre d'heures de chômage temporaire restantes qui ne sont pas couvertes par le congé-éducation payé.

Vous pouvez donc être mis en chômage temporaire pour les heures restantes non travaillées ce jour-là.

L'employeur indique dans la zone de commentaires de la DRS scénario 5 le nombre d'heures de congé-éducation payé, de sorte que l'ONEM sache que pour ce jour-là, seul un nombre réduit d'heures de chômage temporaire peut être indemnisé.

J'ai réduit mes prestations dans le cadre d'un crédit-temps ou d'une interruption de carrière. Est-ce que je peux cumuler mon indemnisation en crédit-temps et des allocations de chômage temporaire ?

Oui.

Le cumul est permis. Le travailleur peut être mis en chômage temporaire dans son horaire de travail adapté. Les règles ordinaires s'appliquent. Le travailleur est considéré comme un travailleur à temps partiel volontaire et a droit à des demi-allocations de chômage temporaire.

Je suis en interruption de carrière/credit-temps et j'exerce pendant cette période une activité accessoire autorisée comme salarié. Puis-je être mis en chômage temporaire pour cette activité accessoire ?

Non.

Des allocations de chômage ne peuvent pas être cumulées avec des allocations perçues dans le cadre d'une interruption de carrière/d'un crédit-temps.

Remarque : Cette situation ne doit pas être confondue avec celle du bloc précédent, où il est question de chômage temporaire pendant la partie de l'occupation principale où des prestations seraient effectuées en temps normal.

Puis-je mettre fin anticipativement à ma période d'interruption de carrière/crédit-temps ?

L'arrêt anticipé de votre interruption de carrière ou crédit-temps n'est pas un droit. Cela peut se faire uniquement de commun accord avec votre employeur et à certaines conditions.

Il ne peut pas être mis fin anticipativement à l'interruption de carrière/crédit-temps si le seul objectif de cet arrêt est d'être mis en chômage temporaire.

Puis-je cumuler le congé parental corona avec des allocations de chômage temporaire ?

En principe, vous ne pouvez pas percevoir des allocations de chômage durant la période où vous bénéficiez d'allocations d'interruption.

Il existe toutefois une exception : si vous réduisez vos prestations de travail dans le cadre d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps (en ce compris du congé parental corona), vous pouvez être mis en chômage temporaire dans le cadre de votre régime de travail à temps partiel adapté. Vous êtes alors indemnisé comme chômeur temporaire dans le régime d'application à un travailleur à temps partiel volontaire.

Exemple

Vous travaillez 38 h/38 h et vous prenez un congé parental corona à mi-temps.

Votre régime de travail est adapté comme suit : 19 h/38 h avec une occupation du lundi au vendredi inclus, à raison de 3,8 heures par jour.

Si vous êtes mis en chômage temporaire, votre allocation sera calculée sur la base du régime de travail adapté.

1 semaine de chômage temporaire donnera alors droit à 19 heures x 12/38 heures() = 6 demi-allocations.*

(*) pour le travailleur à temps partiel volontaire, le nombre de demi-allocations de chômage temporaire auxquelles il a droit pour un mois déterminé, est obtenu en appliquant la formule suivante :

$P \times 12 / S$, où

P = le nombre d'heures de chômage temporaire dans le mois

S = la durée moyenne de travail hebdomadaire du travailleur à temps plein

Attention :

Vous ne pouvez pas être mis en chômage temporaire pour les jours et les heures pour lesquels vous demandez un congé parental corona. Vous pouvez être mis en chômage temporaire uniquement les jours d'occupation prévus.

Le chômage temporaire ne sera pas accepté si vous passez par exemple d'un congé parental à mi-temps à un congé parental corona de 1/5 temps, vous percevriez ainsi davantage d'allocations de chômage temporaire. L'ONEM effectuera des contrôles en la matière.

Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la crise du coronavirus ?

Si votre employeur rompt votre contrat de travail au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, le délai de préavis ne prend pas cours, ce qui signifie qu'il sera suspendu/prolongé.

Dans deux cas de figure, il n'y a pas de suspension/prolongation ou seulement une suspension/prolongation partielle :

- le délai de préavis qui a pris cours avant le 01.03.2020 n'est jamais suspendu/prolongé, quelle que soit la période qu'il couvre.
- la partie du délais de préavis qui a pris cours après le 29.02.2020 mais qui est située avant le 22.06.2020 n'est pas suspendue/prolongée.

Si vous remettez votre démission au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison du coronavirus, le délai de préavis prend cours, ce qui signifie qu'il ne sera pas suspendu/prolongé.

!! Le chômage temporaire pour force majeure corona n'est généralement plus accepté **à partir du 01.07.2022**, hormis en cas de quarantaine du travailleur ou lorsque celui-ci n'a pas de possibilité de garde pour un enfant.

Si mon contrat est résilié, mon délai de préavis est-il suspendu pendant une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la guerre en Ukraine ?

Si votre employeur rompt votre contrat de travail au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la guerre en Ukraine, le délai de préavis ne court pas, ce qui signifie qu'il sera suspendu/prolongé.

Il n'y a néanmoins pas de suspension/prolongation si le délai de préavis a pris cours avant le 01.04.2022, quelle que soit la période qu'il couvre ;

Toutefois, si vous rompez vous-même votre contrat de travail au cours d'une période de chômage temporaire pour force majeure en raison de la guerre en Ukraine, le délai de préavis court, ce qui signifie qu'il ne sera pas suspendu/prolongé.

!! Le chômage temporaire pour force majeure en raison de la guerre en Ukraine n'est généralement plus accepté à partir du 01.07.2022.

Puis-je travailler ?

Voir : « Puis-je travailler pendant une période de chômage temporaire ? »

Questions spécifiques concernant la procédure

Comment un employeur dont le siège social se situe à l'étranger doit-il s'y prendre pour déclarer du chômage temporaire ?

Si le siège social de l'entreprise se situe à l'étranger, mais s'il s'avère dans le même temps que l'entreprise occupe du personnel en Belgique et que celui-ci est assujéti à l'ONSS, il est alors possible de solliciter du chômage temporaire pour ces travailleurs.

Pour que la demande puisse être traitée, outre un numéro d'entreprise belge, le fait est qu'il faut également un code postal belge.

- Si l'entreprise étrangère a un établissement en Belgique, l'adresse et le code postal à mentionner sont ceux de l'établissement belge.
 - Si l'entreprise occupe uniquement du personnel en Belgique et si elle n'a pas d'établissement dans notre pays, il faut alors mentionner l'adresse d'un mandataire en Belgique (*ex. : un secrétariat social*).
 - Si l'entreprise devait ne pas avoir désigné de mandataire en Belgique, celle-ci peut alors mentionner soit le lieu de l'occupation, soit le domicile du travailleur.
-

Quid si une période de chômage pour raisons économiques est concomitante d'une période de chômage pour force majeure ?

(...)

Si deux motifs de suspension s'avèrent concomitants pendant quelques jours, c'est alors le motif de suspension qui, d'un point de vue chronologique, est le premier qui prévaudra.

Si une période de chômage économique a été annoncée et si celle-ci a déjà été instaurée de manière effective, elle reste alors d'application pendant la période de force majeure. Si une situation de force majeure empêche le travailleur de fournir des prestations durant les jours de travail prévus, celui-ci peut être alors mis en chômage temporaire pour cette force majeure.

Exemple 1 :

Une grande suspension d'une durée de 8 semaines est annoncée et instaurée pour tous les ouvriers à partir du 01.09.2020.

Le 14.09.2020, un des ouvriers doit être mis en quarantaine pendant 2 semaines.

D'un point de vue chronologique, ce sont les raisons économiques qui ont été annoncées et instaurées en premier ; celles-ci restent donc d'application pendant la période de force majeure dont l'intégralité des jours se situent dans la période de chômage pour raisons économiques.

Exemple 2 :

Une grande suspension d'une durée de 18 semaines est annoncée et instaurée pour tous les ouvriers à partir du 01.09.2020. Les ouvriers sont en

chômage économique les lundis, mardis et mercredis, mais ils travaillent les jeudis et vendredis.

En date du lundi 14.09.2020, un des ouvriers doit être mis en quarantaine pendant 2 semaines.

D'un point de vue chronologique, les raisons économiques (RE) ont été annoncées et instaurées en premier ; celles-ci restent donc d'application pendant la période de force majeure (FM). Dès l'instant où les ouvriers pourront reprendre le travail normalement, il n'y aura plus de RE mais il sera alors possible d'appliquer la FM.

En résumé :

- les 14, 15 et 16 (lundi au mercredi) septembre : RE ;
- les 17 et 18 (jeudi et vendredi) septembre : FM ;
- les 21, 22 et 23 (lundi au mercredi) septembre : de nouveau RE ;
- les 24 et 25 (jeudi et vendredi) septembre : de nouveau FM.

Exemple 3 :

Un ouvrier donné travaille normalement à temps plein. Le 18.09.2020, celui-ci doit se mettre en quarantaine pendant 2 semaines.

L'employeur annonce du chômage pour raisons économiques le 21.09.2020 et instaure celui-ci à partir du 28.09.2020.

Pour l'ouvrier concerné, la force majeure reste d'application du 28.09.2020 jusqu'à la fin de sa période de mise en quarantaine. D'un point de vue chronologique, dans le cas présent, la force majeure a vu le jour en premier.

Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre une force majeure/des raisons économiques et une action sociale (grève) ?

Si :

- le travailleur est déjà dans un régime de chômage temporaire pour force majeure corona en cours avant l'annonce de l'action sociale ;
- il en a été informé par son employeur ;
- le chômage temporaire pour force majeure corona continue ;

les jours d'action sont indemnisables comme jours de chômage temporaire pour force majeure.

Si, en revanche, le jour de l'action sociale, le travailleur n'a pas encore connu de chômage temporaire pour force majeure corona, il ne peut pas être mis en chômage temporaire pour force majeure corona pour ce jour-là. En d'autres termes, il ne peut pas s'agir d'un jour de chômage isolé.

Un jour est considéré comme un jour de chômage isolé non indemnisable si, au cours du mois en question, du chômage temporaire pour force majeure a été introduit uniquement pour la journée d'action.

Toutefois, le jour est un jour de chômage isolé indemnisable si les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- durant la période allant de 2 semaines calendrier avant la semaine dans laquelle est située la journée d'action jusqu'à une semaine calendrier après celle-ci, il y a au moins un jour de chômage temporaire pour force majeure. C'est ce qu'il ressort de la DRS scénario 5 éventuelle du mois en cours et des mois précédents et suivants.
- Il ne s'agit pas d'un jour de chômage isolé décalé. Un jour de chômage isolé décalé n'est pas indemnisable étant donné que le décalage indique que le motif du chômage est lié à l'action (même si l'employeur a mentionné la force majeure).

Exemple :

Le travailleur se trouve dans un régime de chômage temporaire pour force majeure corona dans lequel il est mis en chômage temporaire pour force majeure corona 1 jour par semaine (à chaque fois le lundi). Une journée d'action sociale est annoncée le jeudi 25.02.2021. Si la journée de chômage temporaire pour force majeure est décalée au jeudi 25.02.2021 durant la semaine du 22.02.2021 au 26.02.2021 inclus, cette journée n'est alors pas indemnisable comme un jour de chômage temporaire pour force majeure.

Que se passe-t-il en cas de coïncidence entre la force majeure/les raisons économiques et le congé de naissance, d'adoption, le congé parental d'accueil ou le petit chômage ?

C'est le premier motif de suspension qui prime. Cela signifie que le travailleur qui se trouve déjà en chômage temporaire reste en chômage temporaire et qu'il n'a donc pas droit à la rémunération garantie payée par l'employeur.

Les ouvriers conventionnellement considérés comme des employés peuvent-ils être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers ?

Oui.

La distinction ouvriers-employés est fondée sur la nature du travail réel que le travailleur effectue. Le fait que certains avantages du statut d'employé soient accordés conventionnellement aux ouvriers, soit individuellement dans le contrat de travail individuel, soit collectivement dans le cadre d'une convention collective de travail est sans incidence sur la nature du travail effectué. Ces travailleurs peuvent donc être mis en chômage temporaire pour causes économiques dans le régime des ouvriers.

Pour certains types de chômage temporaire pour raisons économiques, il faut introduire une semaine de travail obligatoire après une suspension. Peut-il y être dérogé ?

Non. Durant la semaine de travail obligatoire, l'employeur doit occuper les travailleurs ou leur payer leur rémunération.

(...)

Puis-je mettre un travailleur en chômage temporaire pendant une partie de la journée de travail ?

Non.

(...)

Pour combien d'heures maximum est-ce qu'un travailleur peut être mis en chômage temporaire?

Vous ne pouvez mettre le travailleur en chômage temporaire que pour le nombre d'heures de travail contractuellement prévu.

Exemple: la durée de travail contractuelle moyenne (Q/S) est 20/38: vous ne pouvez mettre le travailleur en chômage temporaire que pour 20 heures maximum par semaine.

Le nombre d'heures de chômage temporaire que l'employeur renseigne dans la DRS scénario 5 ne peut donc pas dépasser la durée de travail contractuelle moyenne (Q/S).

!! Attention : L'employeur ne peut pas augmenter la durée de travail contractuellement prévue ou faire prestre des heures de dépassement aux travailleurs à un moment où il était déjà établi qu'en raison des mesures sanitaires, la prestation d'heures de dépassement n'était plus possible.

Je suis un employeur dans le secteur de la construction. Normalement, je dois encoder les numéros des cartes de contrôle dans la Dimona. Mais il n'y a pas de cartes de contrôle ?

Lors des déclarations Dimona pour le secteur de la construction, les numéros des cartes de contrôle doivent obligatoirement être encodés pour les deux premiers mois d'occupation.

Lorsque le numéro n'est pas encodé, la déclaration Dimona est refusée.

Étant donné que dans le cadre de la crise du coronavirus, les cartes de contrôle C3.2A-CONSTRUCTION ne doivent temporairement plus être délivrées, l'ONSS a adapté les contrôles dans la Dimona, de sorte qu'il n'est plus obligatoire d'introduire ces numéros.

(...)

Du 1er octobre 2020 au 31 décembre 2022 inclus, il est à nouveau possible de faire une déclaration Dimona, sans devoir mentionner les numéros des cartes, et ce étant donné que, pour cette période, une dispense générale d'être en possession d'une carte de contrôle est à nouveau d'application.

Puis-je faire effectuer par d'autres travailleurs le travail des travailleurs qui sont mis en chômage temporaire à la suite de la crise du coronavirus ?

Par « autres travailleurs », l'on entend notamment : les travailleurs intérimaires, les étudiants, les travailleurs flexi-job... Il s'agit donc de travailleurs qui ne sont pas engagés de manière permanente dans l'entreprise.

Lorsque vous mettez les travailleurs fixes en chômage temporaire, vous n'êtes pas autorisé à sous-traiter le travail qu'ils effectuent en temps normal à ces autres travailleurs.

Dans certains cas, il peut être dérogé à ce principe :

- lorsque le travailleur est mis en chômage temporaire pour une raison totalement inhérente au travailleur. En d'autres termes, lorsque la force majeure est invoquée par le travailleur.

Cela sera par exemple le cas lorsqu'il ne peut pas se rendre au travail pour des raisons médicales (il est lui-même contaminé, il habite avec une personne contaminée, il fait partie des patients à risque...);

- lorsque du chômage temporaire est introduit dans la section A, que les autres travailleurs sont occupés dans la section B et que le travail effectué dans la section B ne peut raisonnablement pas être accompli par des travailleurs de la section A.

L'ONEM effectuera des contrôles à cet égard.

Qu'en est-il des stagiaires ?

Si le stage consiste en un apprentissage de compétences ou en une introduction pratique à la nature du travail, sans que le stagiaire sur le lieu de travail ne reprenne le travail du travailleur fixe mis en chômage temporaire, celui-ci est alors compatible avec le chômage temporaire des travailleurs fixes.

Si toutefois le stage pouvait avoir pour conséquence que le stagiaire reprenne *dans les faits* les tâches du travailleur fixe (même s'il effectue ces tâches sous la conduite d'un travailleur fixe autre que le travailleur fixe dont il reprend les tâches), de sorte que ce travailleur fixe soit mis en chômage temporaire, il s'agit alors d'une sous-traitance de travail et le chômage temporaire n'est pas indemnisable.

L'influence du chômage temporaire sur le droit du travail et sur d'autres branches de la sécurité sociale

Ai-je droit à un salaire pour le jour férié qui tombe dans une période de chômage temporaire pour force majeure ?

Vous avez droit à un salaire pour le jour férié qui est situé dans les 14 jours à compter du premier jour de la suspension effective de l'exécution de votre contrat de travail pour cause de force majeure. Ensuite, le jour férié est payé par l'ONEM.

Pour déterminer ces 14 jours, l'on se base uniquement sur une suspension pour les jours qui n'ont effectivement pas été travaillés pour cause de force majeure. La suspension prend fin lors de chaque reprise du travail.

Si un jour de vacances tombe durant la période de suspension complète, le délai de 14 jours recommence à courir.

Des jours de compensation dans le cadre d'une réduction du temps de travail ou des jours de repos compensatoire ne font pas courir de nouvelle période de 14 jours.

Le chômage temporaire est-il pris en compte pour déterminer le pécule de vacances et le nombre de jours de vacances ?

Les jours de chômage temporaire pour force majeure seront assimilés pour les vacances annuelles et le pécule de vacances légal de 2021.

!! Cette assimilation s'applique actuellement à la période allant du 1er février 2020 au 31 décembre 2021 inclus.

Pour plus d'infos : www.onva.fgov.be.

Qu'en est-il de la prime de fin d'année payée par mon employeur ou par un fonds ?

La CCT conclue dans votre secteur détermine si les périodes de chômage temporaire entrent en ligne de compte pour la détermination de votre prime de fin d'année en 2020. Il se peut que :

- Toutes les formes de chômage temporaire soient assimilées ou que, p. ex., seules les raisons économiques (mais pas la force majeure) soient assimilées ;
- Il y ait une assimilation, et ce quel que soit le nombre de jours de chômage temporaire ou que l'assimilation s'applique uniquement à un nombre limité de jours de chômage temporaire ;
- ...

Informez-vous auprès de votre employeur.

(...)

Divers

(...)

Je suis chômeur temporaire ou complet et je pars à l'étranger. Puis-je bénéficier d'allocations de chômage ?

L'on part du principe que les frontières belges ainsi que celles du pays étranger sont ouvertes au moment de votre départ.

Si vous partez à l'étranger pour des raisons professionnelles, vous avez droit au salaire payé par votre employeur.

Si vous partez à l'étranger pour des raisons personnelles, vous devez prendre congé, y compris au cours d'une période de chômage temporaire. Vous devez le signaler à votre employeur afin que celui-ci ne renseigne pas ces jours comme des jours de chômage temporaire.

Pendant les périodes couvertes par un salaire ou par des congés payés, vous n'avez pas droit aux allocations de chômage.

Les allocations vous seront uniquement octroyées dans les cas suivants :

- en tant que chômeur complet, vous avez droit à moins de 4 semaines de congé payés ou vous n'avez droit à aucun congé payé: pendant votre séjour à l'étranger, vous pourrez continuer à bénéficier d'allocations de chômage pendant une période de 4 semaines diminuée de la durée de vos congés payés pour cette année (peu importe que vous ayez déjà épuisé ces congés payés ou non). Quoi qu'il en soit, vous ne pourrez séjourner à l'étranger pendant plus de 4 semaines.

Exemple :

En tant que chômeur complet, vous avez droit à 1 semaine de congés payés en 2020 (sur la base de vos prestations en 2019). Vous souhaitez séjourner à l'étranger pendant une période de 5 semaines :

- *vous n'aurez pas droit aux allocations pendant la première semaine, étant donné que vous devez épuiser vos congés payés ;*
- *vous aurez droit aux allocations pendant la période qui s'étend de la deuxième semaine à la quatrième semaine.*
- *vous n'aurez pas droit aux allocations pendant la cinquième semaine, étant donné que vous aurez dépassé le maximum de 4 semaines.*
- vous êtes lié par un contrat de travail et vous êtes au chômage temporaire en raison de la fermeture collective de votre entreprise pour vacances annuelles parce que vous ne disposez pas d'un nombre suffisant de jours de congé pour couvrir la totalité de la période de fermeture collective : si vous vous rendez à l'étranger, vous pourrez continuer à bénéficier d'allocations durant votre séjour à l'étranger, et ce pendant une période qui correspond à la durée de la fermeture collective diminuée de la durée de vos congés payés.

Attention : le fait que vous ne disposiez pas d'un nombre suffisant de jours de congé ne peut pas vous être imputé, par exemple parce que vous avez

déjà pris des congés payés auprès du même employeur au cours de cette même année. L'insuffisance du nombre de jours de congés payés peut par contre être due au fait que vous n'avez pas travaillé suffisamment longtemps au cours de l'année qui précède et que vous avez épuisé votre congé auprès d'un employeur précédent.

Attention : si vous êtes au chômage temporaire pour force majeure et que vous souhaitez vous rendre à l'étranger, vous devez prendre des congés individuels et vous ne pourrez pas bénéficier d'allocations de chômage temporaire pour force majeure pendant votre séjour à l'étranger.

Je reviens de l'étranger et je suis en quarantaine. Puis-je obtenir des allocations de chômage temporaire ?

Une distinction est faite entre deux situations :

- (...)
- retour d'un pays ou d'une zone « à très haut risque » au sein de l'UE/de l'espace Schengen
- retour d'un pays ou d'une zone « à très haut risque » en dehors de l'UE/de l'espace Schengen.

[Source](#)

Impact pour le chômage temporaire :

Les principes cumulatifs suivants s'appliquent en cas de quarantaine :

- Si vous être parti dans pays pour lequel vous saviez qu'au moment du retour une obligation de quarantaine pourrait vous être imposée, le chômage temporaire n'est pas possible, car c'est vous qui vous êtes mis dans cette situation (exception: déplacements essentiels).
- Si la quarantaine n'est pas obligatoire, le chômage temporaire n'est pas possible. Une quarantaine volontaire ne donne pas droit au chômage temporaire
- Si vous devez réaliser un test :
 - et que celui-ci est positif, le chômage temporaire est possible pendant la durée de la quarantaine pour autant que vous ne soyez pas inapte au travail et que vous ne puissiez pas télétravailler.
 - et que celui-ci est négatif, le chômage temporaire n'est pas possible lors d'une quarantaine volontaire.
 - mais qu'il n'est pas effectué, le chômage temporaire n'est pas possible, car la quarantaine aurait pu être évitée par un test (négatif). Il n'est pas non plus possible de demander du chômage temporaire en raison d'une quarantaine dans l'attente d'un test (si vous ne vous êtes pas fait tester immédiatement à l'arrivée).

Déplacements essentiels

Du chômage temporaire est toutefois possible si vous êtes parti à l'étranger dans le cadre d'un déplacement essentiel. *Par exemple : pour des raisons*

professionnelles ou scolaires, dans le cadre de coparentalité, pour assister aux funérailles/à la crémation d'un parent jusqu'au deuxième degré, pour poursuivre un traitement médical, ou pour s'occuper d'une personne en soins palliatifs.

L'ONEM se réserve malgré tout le droit de vérifier si, en cas de raisons professionnelles, votre employeur n'a pas agi de manière manifestement déraisonnable en vous envoyant à l'étranger. Il s'agit d'une question de fait.

Des déplacements non essentiels (*par exemple à des fins touristiques ou récréatives*) ne donnent pas droit, comme c'est indiqué ci-dessus, aux allocations de chômage temporaire puisque cela ne peut être considéré comme force majeure.

L'ONEM effectuera des contrôles et refusera le chômage temporaire ou récupérera les allocations par la suite si les conditions ne sont pas remplies (*p. ex. : lorsqu'il y a une interdiction de voyage ou un avis négatif de voyage au moment du départ, ou lorsque le motif invoqué pour le déplacement « essentiel » n'a pas été prouvé ou n'est pas crédible ou lorsque celui-ci ne sert en fait que de prétexte pour un but essentiellement touristique*). Des contrôles peuvent notamment concerner des déplacements pendant les vacances scolaires.

Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants ?

Attention : Il ne s'agit pas ici de chômage temporaire au sens strict du terme, étant donné que l'accueillant d'enfants n'a pas de contrat de travail.

Dans le cadre du système *sui generis*, une allocation de garde peut être octroyée si, moyennant certaines conditions, les enfants ne peuvent pas être gardés.

Il convient de distinguer les situations suivantes :

- L'accueillant d'enfants est lui-même contaminé par le virus : ce n'est pas considéré comme une situation de force majeure, mais comme de la maladie ;
- L'accueillant d'enfants n'est pas malade mais ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de la famille de l'accueillant d'enfant : il s'agit ici donc d'une fermeture indemnisable, en principe, pour maximum 4 semaines*;
- L'accueillant d'enfants n'est pas malade mais les parents décident de ne pas faire garder leurs enfants : c'est considéré comme une absence ordinaire d'un enfant, qui, durant la période pendant laquelle des mesures de lutte contre le coronavirus-COVID 19, jusqu'au 31.08.2020 sont d'application, peut donner lieu à l'octroi d'une allocation de garde, et ce même si l'accueil est interrompu pendant plus de 4 semaines.

* Une exception est prévue durant les mesures de lutte contre le coronavirus-COVID 19 (voir question suivante)

Attention :

Les Communautés ont prévu que les accueillants d'enfants puissent prétendre à une indemnité de compensation à certaines conditions.

En Flandre et dans la Communauté germanophone, cette indemnité de compensation ne peut pas être cumulée avec l'allocation de garde. Aucun formulaire C220B ne peut donc être délivré pour les mois où l'accueillant d'enfants reçoit l'indemnité de compensation. Ce régime s'applique en Flandre jusqu'au mois de septembre 2020 inclus.

Pour le mois de mars 2020, l'allocation de garde peut encore exceptionnellement être octroyée jusqu'au 13 mars 2020, à condition que la feuille de calcul ait été complétée de manière à ce qu'aucun cumul ne soit possible avec l'indemnité de compensation.

À partir du 1er octobre 2020, une nouvelle indemnité de compensation sélective entre en vigueur en Flandre (voir question suivante).

L'indemnité de compensation octroyée dans le cadre d'un régime régional n'est pas considérée comme un revenu de remplacement pour le partenaire au chômage.

Quid si un accueillant d'enfants affilié à un service reconnu pour l'accueil ne peut pas accueillir d'enfants en raison d'une maladie contagieuse d'un membre de sa famille ou, parce qu'il ou un membre de sa famille habitant sous le même toit, est considéré comme un patient à risque ?

L'ONEM a établi une liste positive des situations de fermeture pour cause de force majeure qui peuvent entraîner l'octroi d'allocations de garde à charge de l'ONEM. L'interdiction de garder des enfants à la suite d'une maladie contagieuse d'un membre de la famille de l'accueillant d'enfants est repris sur cette liste positive (code PB1) et permet l'octroi d'allocations de garde pendant la période concernée, limitée à 4 semaines maximum.

Durant les mesures de lutte contre le coronavirus-COVID 19, l'ONEM accepte qu'une période de force majeure supérieure à 4 semaines puisse être mentionnée sur le C220B si la situation est liée au coronavirus, à condition que le service d'encadrement dispose d'un certificat de quarantaine du médecin généraliste qui atteste clairement que l'accueillant ne peut pas travailler car un membre de la famille résidant sous le même toit est contaminé.

Dans ce cas, si la période de force majeure est supérieure à 4 semaines, le service indique sur le C220B le code PB1 avec mention « CORONA ».

La même procédure peut être suivie si l'accueillant ou un membre de sa famille vivant sous le même toit est considéré comme patient à risque et que l'accueillant est en possession d'un certificat de quarantaine attestant qu'il ne peut accueillir d'enfants pour éviter le risque de contamination.

Remarque : À partir du 1er octobre 2020, la Flandre a instauré une nouvelle indemnité de compensation sélective pour les accueillant(e)s d'enfants avec le statut *sui generis*. Cela signifie que le parent d'accueil ne peut plus solliciter l'indemnité de compensation que dans certaines situations, à savoir si le médecin « Opgroeien » leur impose une quarantaine à la suite d'une contamination ou d'un contact à haut risque

dans le cadre de la garde. Dans tous les autres cas, la compensation ne s'applique plus (*par exemple : un enfant qui ne peut pas venir à la garderie parce que le famille est isolée à la maison*). Dans ce cas, l'enfant est absent pour des raisons indépendantes de la volonté de l'accueillant(e) d'enfants.

Il est possible que dans cette situation, deux types d'allocations soient octroyés pour un seul mois (allocation de garde et indemnité de compensation) à la condition que :

- la capacité de 4 enfants inscrits ne soit pas dépassée ;
- Les jours de garde non prestés à la suite d'une quarantaine (et couverts par un certificat de mise en quarantaine du médecin « Opgroeien ») sont indiqués dans la feuille de calcul comme « jours prestés », de sorte qu'il n'y ait pas de cumul avec l'allocation de garde.

Pour la période non couverte par un certificat de mise en quarantaine et pour laquelle l'accueillant(e) d'enfants ne reçoit pas d'indemnité de compensation, une allocation de garde peut être octroyée, si des enfants sont absents pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022, vous avez perçu des droits d'auteur ou des droits voisins à la suite d'activités artistiques ?

Lors du calcul définitif du montant de votre allocation qui sera effectué en 2022, il ne sera pas tenu compte des droits d'auteur ou des droits voisins que vous avez perçu entre le 1er avril 2020 et le 30 septembre 2021 et entre le 1er janvier 2022 et le 31 mars 2022 à la suite d'activités artistiques.

Pour davantage d'explications quant au régime ordinaire de l'incidence de la perception de droits d'auteur et de droits voisins à la suite d'activité artistiques, prenez connaissance de la feuille info T53 « *Quelle est l'incidence d'une activité artistique sur votre chômage complet ?* » disponible sur le site internet de l'ONEM.

(...)

Je travaille à temps partiel et je bénéficie d'une allocation complémentaire de l'ONEM. J'ai perçu une prime unique en lien avec la crise du coronavirus.

Il s'agit d'une prime qui p. ex. est octroyée au personnel soignant, au personnel de supermarchés...

Un travailleur à temps partiel peut solliciter une allocation complémentaire à la rémunération qu'il perçoit dans le cadre de son activité à temps partiel. Il s'agit de l'allocation de garantie de revenus (AGR). Cette allocation est calculée en fonction de la rémunération pour le mois en question.

La prime ne doit pas être reprise dans la rémunération du mois au cours duquel elle a été versée. L'AGR ne diminuera donc pas parce que vous percevez cette prime.

Si votre employeur a tout de même repris cette prime dans la rémunération qu'il a mentionnée dans la déclaration pour ce mois, il peut alors introduire une modification de déclaration.

(...)

Puis-je suivre une formation pendant une période de chômage temporaire ?

Oui ; le travailleur peut suivre une formation visant à développer ses compétences pendant une période de chômage temporaire tout en conservant ses allocations.

La formation doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Elle doit être organisée :

- soit par le service régional de l'emploi compétent (ADG, ACTIRIS, FOREM, VDAB) ;
- soit par un organisme agréé par le service régional de l'emploi compétent ;
- soit par un fonds de formation sectoriel ou par un tiers agréé par ce fonds de formation sectoriel ;
- soit par l'employeur ou par un tiers si le contenu du programme de formation est agréé par le service régional de l'emploi compétent.

L'employeur ne doit accomplir aucune formalité vis-à-vis de l'ONEM.

Le chômeur temporaire ne doit demander aucune autorisation spécifique au service régional de l'emploi compétent pour suivre la formation tout en conservant ses allocations de chômage.

Les avantages financiers éventuels dans le cadre de la formation peuvent être cumulés jusqu'à concurrence de 15,74 euros par jour. Le montant journalier de l'avantage financier qui dépasse 15,74 euros doit être déduit du montant journalier de votre allocation de chômage. Le montant obtenu ne peut être inférieur à 12 cents.

Si vous souhaitez reprendre des études (dans une haute école ou une université), vous devez demander l'autorisation au service régional de l'emploi compétent (une autorisation suffit, une dispense n'est pas nécessaire).

L'ONEM accordera-t-il les avantages liés à une formation professionnelle (individuelle) FP(I) qui a débuté après le 13 mars 2020 ?

Concrètement, il s'agit du fait qu'un chômeur qui commence une FP(I), continue à être indemnisé au montant journalier qu'il percevait au début de la FP(I), et ce durant la période restante de la FP(I). Son allocation ne sera donc pas réduite.

Oui, pour autant que cette formation puisse effectivement être suivie.

Il peut s'agir d'une formation sur le terrain (comme une formation professionnelle en entreprise) ou une formation professionnelle à suivre online.

Adressez-vous au service de l'emploi (ACTIRIS, ADG, FOREM ou VDAB).

(...)
